

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2007-2008

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2008

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

**Commission de la fonction publique du Canada
Rapport ministériel sur le rendement 2007-2008**

Table des matières

SECTION I – SURVOL	3
Message de la présidente	3
Renseignements sommaires	5
Raison d'être	5
Ressources financières	5
Ressources humaines	5
Priorités de la Commission de la fonction publique	7
Sommaire du rendement des activités de programme relativement au résultat stratégique de la CFP	9
Environnement de travail à la CFP	10
 SECTION II – RENDEMENT DÉTAILLÉ PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE ET PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME.....	 13
Résultat stratégique de la CFP	13
Architecture des activités de programme de la CFP	15
Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique	16
Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	21
Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et évaluation	26
 SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	 30
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues avec les dépenses réelles et les équivalents temps plein	30
Tableau 2 : Postes votés et législatifs	32
Tableau 3 : États financiers de la CFP	33

SECTION I – SURVOL

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2007-2008 de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada.

Ce RMR vous offre un survol des progrès de la CFP au regard des objectifs établis dans notre Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de l'exercice 2007-2008.

Dans le contexte d'une démarche plus rationalisée, le RMR de cette année a été rédigé en vue d'aborder principalement les aspects essentiels du rendement de la CFP au cours de la dernière année.

D'autres renseignements détaillés sont accessibles sur le site Web de la CFP à l'adresse <http://www.psc-cfp.gc.ca> dans la section Publications.

La CFP est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle a pour mandat de protéger l'intégrité du système de dotation et la neutralité politique de la fonction publique.

Le résultat stratégique visé par la CFP consiste à mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.

À cette fin, la CFP a déterminé cinq priorités, à savoir :

- la pleine mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP);
- le renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement;
- la surveillance appropriée et la reddition de comptes au Parlement;
- la prestation de services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des gestionnaires délégués et à ceux de la population canadienne;
- l'évolution vers une organisation modèle.

La CFP a fait de remarquables progrès sur l'ensemble de ses priorités. Ce document présente les principales avancées que nous avons réalisées au cours de l'année passée et quelques énoncés concernant nos prochaines étapes.

Nous célébrons cette année le 100^e anniversaire de la CFP. Depuis 1908, la CFP se charge de protéger le principe du mérite comme fondement de la dotation ainsi que la neutralité politique de la fonction publique fédérale. Le maintien de ce mandat a permis la mise en place d'une fonction publique professionnelle et impartiale qui a grandement contribué à notre régime politique démocratique.

En tant qu'organisation, la CFP a subi d'importants changements à la suite de la modernisation de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale. Ce que nous avons réalisé au cours de l'exercice 2007-2008 démontre que la CFP est capable d'être à la hauteur de la situation et de s'adapter aux changements tout en respectant son mandat. J'aimerais remercier nos employés de leur dévouement dans l'exécution des tâches importantes qui ont inspiré des générations de fonctionnaires.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
26 août 2008

RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous préservons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et présentons des lignes directrices à l'intention des gestionnaires de la fonction publique et tenons ces derniers responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous communiquons les résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, pour la fonction publique, des Canadiens de talent issus de toutes les régions du pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008		
Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires*	Dépenses réelles
103 420	111 006	102 881

*Remarque : L'augmentation entre les dépenses prévues et le total des autorisations budgétaires est principalement due au budget d'exploitation reporté ainsi qu'aux indemnités de rajustement des traitements.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

2007-2008		
Prévues	Réelles	Différence
1 015	993	22

Faits saillants du rendement financier

La CFP a dépensé 102 881 000 \$ sur l'autorisation budgétaire totale s'élevant à 111 006 000 \$, ce qui laisse des fonds inutilisés de 8 125 000 \$ dans les Comptes publics 2007-2008 du Canada. Cet écart s'explique principalement par :

- des revenus supplémentaires provenant d'activités de recouvrement des coûts à la suite d'une augmentation de l'autorisation accordée à la CFP au cours du dernier trimestre de l'exercice financier
- des délais contractuels concernant divers projets, dont celui se rapportant à la mise en œuvre de PeopleSoft, qui en est un d'importance

- des retards concernant l'achèvement des travaux de définition du projet relativement à un important projet de technologie de l'information : Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique
- un délai d'exécution de la dotation attribuable en général au roulement du personnel et, dans le cas de la Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études, aux difficultés de recrutement
- des montants non dépensés dans les fonds réservés et reçus pour la traduction de dossiers d'appel ne s'inscrivant plus dans un programme de la CFP pendant l'année en cours

Au total, 4 800 000 \$ de ressources non utilisées ont été reportés à 2008-2009.

Priorités de la Commission de la fonction publique

Grâce à chacune des activités de programme menées à bien, la CFP a accompli d'importants progrès dans l'atteinte de son résultat stratégique et dans la concrétisation des cinq priorités définies dans le Rapport sur les plans et priorités 2007-2008 (<http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0708/psc-cfp/psc-cfp-fra.asp>).

Priorités	Activité de programme (remarque 1)	État du rendement
I. Pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP	Intégrité des nominations et neutralité politique	En cours
II. Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement	Toutes les activités de programme	En cours
III. Surveillance et reddition de comptes appropriées au Parlement	Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	En cours
IV. Prestation par la CFP de services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens	Services de dotation et d'évaluation	En cours
V. Évolution vers une organisation modèle	Toutes les activités de programme	En cours

Remarque 1 : Les renseignements présentés selon les activités de programme sont fournis dans la section II.

Sommaire des résultats en fonction des priorités

I. Pleine mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP)

La CFP collabore avec les ministères et les organismes afin d'utiliser plus efficacement cette méthode de dotation axée sur les valeurs et sur une délégation accrue de la dotation. Les politiques et lignes directrices clés ont été mises à jour afin d'aider les gestionnaires d'embauche et les intervenants en ressources humaines à se prévaloir de la nouvelle souplesse permise par la *Loi*. Un soutien accru a été offert lors d'ateliers organisés partout au pays.

II. Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement

Les représentants de la CFP ont rencontré les comités parlementaires à de nombreuses reprises pour discuter des nouveaux enjeux et des conclusions du rapport annuel. Quatre vérifications et trois études statistiques ont été réalisées au cours de l'année.

III. Surveillance appropriée et reddition de comptes au Parlement

Les initiatives de surveillance ont permis de présenter des rétroactions et une évaluation plus opportunes, et de réduire de quelque 60 % le fardeau imposé aux organisations déléguées en matière de production de rapports. La CFP a réalisé des progrès considérables dans la conduite d'enquêtes découlant de la LEFP et de la mise en application de mesures correctives. Quatre vérifications et trois études statistiques ont été menées au cours de l'année. La CFP a également amélioré sa capacité à conduire des vérifications, des études et des enquêtes. Un cadre d'évaluation visant l'examen quinquennal de la LEFP a également été mis au point.

IV. Prestation de services de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens

La CFP a continué d'améliorer les services, y compris les systèmes de dotation automatisés et les outils de gestion du volume. En avril 2007, la CFP a élargi les exigences relatives à la zone nationale de sélection (ZNS) concernant les postes de niveau d'agent affichés à l'externe, afin que la zone vise non seulement la région de la capitale nationale, mais également l'ensemble des régions du pays. Cela s'est traduit par une augmentation de 19 à environ 55 % de l'accès, pour les Canadiens, aux postes de la fonction publique fédérale. Dans le contexte de la modernisation de son évaluation de la langue seconde, la CFP s'est servie cette année d'un nouveau test d'expression écrite. Le temps d'attente pour les tests d'interaction orale a été réduit de plus de 50 %.

V. Évolution vers une organisation modèle

Dans le but de devenir une organisation modèle, la CFP a mené le premier d'une série de sondages électroniques périodiques à l'intention des employés de la CFP. Celle-ci a continué à se concentrer sur le développement des capacités dans les secteurs clés de son mandat et à renforcer ses pratiques de gestion.

🔗 – On trouve des précisions à cet égard dans la version électronique du présent document, sur le site Web de la Commission de la fonction publique du Canada, à l'adresse <http://www.psc-cfp.gc.ca>, dans la section Publications.

Sommaire du rendement des activités de programme relativement au résultat stratégique de la CFP

Pour mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte du résultat stratégique de la CFP, celle-ci a déterminé cinq résultats attendus à moyen terme (résultats intermédiaires) comme indiqué ci-dessous. Les renseignements sur la réalisation de chaque résultat attendu, ainsi qu'une analyse du rendement par activité de programme, sont présentés dans la section II.

Résultat stratégique : *Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.*

2007-2008 (en milliers de dollars)					
Activité de programme	Moyen terme Résultats attendus	État du rendement (Résultats à moyen terme)	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
Intégrité des nominations et neutralité politique	Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique	Partiellement atteint	17 051	16 993	<i>Affaires gouvernementales</i> <i>Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires</i>
Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	1. Les organisations ont mis en œuvre les recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que les mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes qui contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique (mis à jour)	Partiellement atteint	28 860	28 490	
	2. Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation fondé sur les risques	Partiellement atteint			
Services de dotation et d'évaluation	Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP	Partiellement atteint	57 509	57 398	

Sommaire du rendement des activités de programme relativement au résultat stratégique de la CFP

Pour mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte du résultat stratégique de la CFP, celle-ci a déterminé cinq résultats attendus à moyen terme (résultats intermédiaires) comme indiqué ci-dessous. Les renseignements sur la réalisation de chaque résultat attendu, ainsi qu'une analyse du rendement par activité de programme, sont présentés dans la section II.

Résultat stratégique : *Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.*

Activité de programme	Moyen terme Résultats attendus	2007-2008 (en milliers de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		État du rendement (Résultats à moyen terme)	Dépenses prévues	Dépenses réelles	
Intégrité des nominations et neutralité politique	Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique	Partiellement atteint	17 051	16 993	
Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	1. Les organisations ont mis en œuvre les recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que les mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes qui contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique (mis à jour)	Partiellement atteint	28 860	28 490	<i>Affaires gouvernementales Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires</i>
	2. Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation fondé sur les risques	Partiellement atteint			
Services de dotation et d'évaluation	Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP	Partiellement atteint	57 509	57 398	

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À LA CFP

L'année 2008 marquait le début des célébrations du centième anniversaire de la CFP et de sa longue tradition de protection du principe du mérite et de l'impartialité au sein de la fonction publique au nom du Parlement. Une embauche fondée sur le mérite et une fonction publique impartiale constituent des éléments clés permettant d'assurer une fonction publique professionnelle et permanente comme soutien à un gouvernement démocratique.

Travail avec les ministères et organismes

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux, et par leur entremise, aux gestionnaires dont ils sont responsables. Cette démarche a pour but d'offrir aux gestionnaires de très nombreuses possibilités d'embaucher, de gérer et de diriger les membres de leur personnel de façon à répondre aux besoins des Canadiens tout en respectant le cadre législatif en vigueur.

Les changements apportés à la suite de la mise en œuvre de la LEFP en décembre 2005 étaient vastes et touchaient les gens, les politiques, les processus ainsi que les exigences en matière de responsabilisation. Des changements de cette ampleur nécessitent beaucoup de temps. Après plus de deux ans d'exploitation en vertu de la LEFP, l'environnement demeure en transition. Cette transition s'est avérée d'autant plus difficile en raison du nombre important de mesures de dotation et de la mobilité élevée des employés. L'évaluation de la dotation par la CFP en 2007-2008 a permis de déterminer que l'on peut décrire le système fédéral de dotation comme étant exploité en vertu d'un régime entièrement axé sur la délégation au sein du cadre de responsabilisation de la CFP. Le portrait global du rendement a été jugé « acceptable » et, dans très peu de cas, « excellent ». Bien que les ministères aient amélioré leur planification des stratégies de dotation, d'autres progrès s'avèrent nécessaires en vue d'atteindre les objectifs à plus long terme associés à la mise en œuvre de la LEFP. D'autres progrès s'imposent également en ce qui concerne les systèmes de responsabilisation ministériels et les systèmes de soutien des ressources humaines, y compris le soutien offert à la collectivité des ressources humaines (RH).

Avant tout, les gestionnaires jouent un rôle essentiel lors de la transition vers un nouveau régime, mais ils doivent avoir à leur disposition un éventail de formes de soutien, dont des outils de formation, de l'information et un soutien de la part de leurs conseillers en RH. Comme dans le cas des évaluations des années précédentes, l'instabilité de la collectivité des RH – causée par l'augmentation de la charge de travail, les taux élevés de mobilité et la perte de mémoire collective – continue de gêner les progrès quant à la mise en œuvre de la LEFP.

Au cours de la dernière année, la CFP a travaillé en collaboration avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada afin d'offrir une formation, un soutien et une orientation aux professionnels des ressources humaines et aux gestionnaires de l'ensemble de la fonction publique pour les aider à comprendre les nouvelles exigences prévues par la LEFP. En outre, la CFP offre des services facultatifs de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes au fur et à mesure qu'ils assument leurs nouvelles responsabilités en vertu de la LEFP.

Surveillance de l'intégrité du système

Parallèlement à son étroite collaboration avec les ministères et organismes, la CFP doit s'acquitter de ses responsabilités à l'endroit du Parlement.

La Commission doit s'assurer que les administrateurs généraux exercent leurs pouvoirs délégués de façon appropriée et respectent les valeurs et principes énoncés dans la nouvelle loi. Pour y parvenir, la CFP a mis en œuvre toute une gamme de mécanismes de responsabilisation et d'outils de surveillance, notamment des vérifications et des enquêtes. La CFP effectue des vérifications, des études et des évaluations indépendantes. Elle présente des rapports au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination, y compris la protection du principe du mérite et de la neutralité politique. Les enquêtes, qui peuvent comprendre des mécanismes d'intervention précoce, permettent d'assurer le suivi des questions soulevées au sujet des nominations. Des enquêtes sont également menées lorsqu'il y a des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires.

Lorsque la CFP cerne des risques liés au système de nomination, elle recommande des changements à apporter. En outre, elle peut imposer une sanction aux organisations ou imposer des conditions sur la façon dont celles-ci exercent les pouvoirs délégués. Dans des cas exceptionnels, la CFP peut retirer ces pouvoirs.

La CFP veille également à ce que l'ensemble du système de nomination fonctionne efficacement et protège l'impartialité de la fonction publique. Elle rend compte chaque année au Parlement de l'intégrité du système et peut produire des rapports spéciaux à l'intention du Parlement sur des questions urgentes ou importantes.

Protection de l'impartialité

Depuis sa création en 1908, la sauvegarde d'une fonction publique non partisane a toujours fait partie du mandat et des traditions de la Commission. En vertu de la nouvelle LEFP, un régime renforcé en matière d'activités politiques a été mis sur pied afin d'établir un équilibre entre le droit des fonctionnaires de participer aux activités politiques et le besoin de protéger l'impartialité de la fonction publique.

En 2007-2008, la CFP a constaté que certains fonctionnaires n'étaient pas au courant des exigences relatives aux activités politiques et du rôle de la CFP dans la préservation de l'impartialité politique de la fonction publique, ou les connaissaient mal. Cela indique que la CFP doit accroître ses efforts visant à informer les employés de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la politique actuelle entourant les activités politiques.

Environnement complexe

La croissance de la fonction publique jumelée au nombre cumulatif de départs à la retraite au cours des 11 dernières années a influencé les tendances quant au mouvement au sein de la fonction publique. L'ensemble de l'effectif à durée indéterminée a augmenté de 36% entre mars 1999 et mars 2008. Au même moment, les départs à la retraite ont presque quadruplé au cours de cette période. Par conséquent, les activités d'embauche ont continué d'augmenter au cours de cette période. En 2007-2008, la fonction publique a procédé à 21 838 nominations pour doter des postes de durée indéterminée et des postes de durée déterminée, une augmentation par rapport

aux 17 699 nominations de 2006-2007. L'intérêt pour la fonction publique est également demeuré élevé. En 2007-2008, approximativement un million de demandes ont été reçues de la part de plus de 279 000 chercheurs d'emploi en réponse à plus de 5 000 occasions d'emploi affichées sur le site Web de recrutement de la CFP (<http://jobs-emplois.gc.ca>) concernant les activités générales de recrutement et annoncées par l'entremise de programmes de recrutement spécialisés de la CFP. Ces tendances ont également permis de mettre davantage l'accent sur la nature essentielle des outils et des systèmes de soutien, y compris le Système de ressourcement de la fonction publique mis en place par la CFP.

En 2007-2008, le gouvernement a accordé la priorité au renouvellement de la fonction publique. Dans son quatorzième rapport au premier ministre sur la fonction publique du Canada, le greffier du Conseil privé a dégagé quatre secteurs d'activité prioritaires : la planification, le recrutement, le perfectionnement du personnel et une infrastructure habilitante. Plus précisément, le greffier a établi un objectif afin que les ministères embauchent 3 000 nouveaux employés nommés pour une période indéterminée. La CFP a aidé de nombreux ministères et organismes à satisfaire leurs objectifs par l'entremise de la campagne de recrutement postsecondaire, en affichant des occasions d'emploi dans les universités et les collèges et en offrant des services d'examen partout au pays, de même qu'en créant des bassins de candidats préqualifiés.

En outre, en 2008, le deuxième rapport du Comité consultatif sur la fonction publique du Canada du premier ministre a présenté des recommandations concernant la structure de gouvernance pour la gestion des RH au sein de la fonction publique. Le rapport a permis de réaffirmer le rôle essentiel que joue la CFP dans la préservation du mérite associé aux nominations et au caractère impartial de la fonction publique. Il est recommandé que le recrutement et les services connexes fournis par la CFP soient offerts selon le principe du recouvrement complet des coûts, moyennant une participation adéquate des sous-ministres à la gouvernance de ces services. Pour conclure, il est indiqué dans le rapport que la reddition des comptes en ce qui concerne la gestion de leurs employés incombe principalement aux administrateurs généraux, conclusion réitérée dans le quinzième rapport annuel du greffier au premier ministre sur la fonction publique du Canada.

En 2007-2008, la CFP a également dû relever ses propres défis à l'interne, dont le développement des capacités dans des domaines clés de son mandat, la mise en place de la technologie indispensable, le renforcement constant des pratiques de gestion, l'embauche des employés et la garantie d'un financement stable.

Principaux enjeux et risques pour la CFP

La CFP a cerné les principaux enjeux et risques qui sont liés à l'environnement complexe dans lequel elle évolue et a adopté des stratégies pour y faire face. Ils sont détaillés dans le Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009 de la CFP (<http://www.tbs-sct.gc.ca>).

SECTION II – RENDEMENT DÉTAILLÉ PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE ET PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE LA CFP

La CFP a défini un résultat stratégique :

Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.

Au cours de la dernière année, la CFP a utilisé trois activités de programme afin d'appuyer la réalisation de son résultat stratégique :

- 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique
- 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique
- 1.3.0 Services de dotation et d'évaluation

Information sur le rendement

Le rapport annuel de la CFP (<http://www.psc-cfp.gc.ca>) présente les résultats de notre surveillance des activités de dotation des ministères et organismes. Il donne un aperçu des mesures et des progrès réalisés concernant chaque élément de notre résultat stratégique : compétence, langues officielles, impartialité, représentativité, justice, accessibilité et transparence. Le cadre de mesure du rendement des résultats stratégiques a été élaboré en se fondant sur les résultats énoncés dans notre rapport annuel.

Le tableau suivant présente les indicateurs de rendement, les stratégies de mesure et les cibles desquels nous devons chaque année rendre compte, quant à l'atteinte du résultat stratégique. Au fil du temps, l'atteinte de ce résultat stratégique sera mesurée principalement en fonction des tendances à plus long terme relevées lors de l'analyse des données annuelles de la CFP, à partir des vérifications et des études en cours ainsi que de l'examen quinquennal de la LEFP. Les activités propres au programme de la CFP ainsi que les retombées qui en découlent et qui permettent de parvenir à ces résultats stratégiques sont exposées dans le présent rapport.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE LA CFP

Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.

Indicateurs de rendement

Ensemble des résultats

Indicateur de rendement :

Résultat des activités de surveillance (suivi, vérifications, études, évaluations et enquêtes)

Information sur le rendement :

Le portrait global du rendement a été jugé « acceptable » et, dans très peu de cas, « excellent ». Bien que les ministères aient amélioré leur planification des stratégies de dotation, d'autres progrès s'avèrent nécessaires pour atteindre les objectifs à plus long terme associés à la mise en œuvre de la LEFP. D'autres progrès s'imposent également en ce qui concerne les systèmes de responsabilisation ministériels et les systèmes de soutien des ressources humaines, y compris le soutien offert à la collectivité des RH.

Responsabilisation

Indicateurs de rendement :

Nombre de comparaisons de la CFP devant le Parlement

Nombre de rapports de la CFP déposés au Parlement

Objectif : en élaboration

Information sur le rendement :

- La CFP s'est présentée devant des comités parlementaires à six reprises
- La CFP a déposé cinq rapports, y compris son rapport annuel

Représentativité

Indicateur de rendement :

Nombre de groupes visés par l'équité en matière d'emploi dont la représentation au sein de la fonction publique est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active

Objectif : zéro

Information sur le rendement :

- Mesure en examen

Mérite et compétence

Indicateur de rendement :

Les énoncés des qualifications et les critères pour les postes à doter ne comportent ni préjugé ni obstacle (indicateur mis à jour pour 2008)

Objectif : en élaboration

Information sur le rendement :

- Pres de 80 % des personnes qui ont répondu à un sondage de la CFP étaient d'avis que les qualifications et critères annoncés pour un poste étaient impartiaux et exempts d'obstacles

Impartialité

Indicateurs de rendement :

- Pourcentage de la population canadienne percevant l'impartialité de la fonction publique
- Nombre de cas d'influence politique sur une décision de nomination relevés par la CFP chaque année
- Nombre de cas d'activités politiques irrégulières par des fonctionnaires ou par des administrateurs généraux relevés par la CFP chaque année

Objectif : en élaboration

Information sur le rendement :

- Aucune donnée cette année sur la façon dont la population canadienne perçoit l'impartialité de la fonction publique – mesure en examen
- La CFP continue à trouver peu d'influence politique directe dans le système de dotation
- 19 enquêtes ont permis de mettre à jour des activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires – il faut donc accroître la communication aux fonctionnaires relativement aux exigences

Mérite et compétence

Indicateur de rendement :

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la compétence des personnes embauchées

Objectif : 85 %

Information sur le rendement : Progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs

- 76 % des personnes interrogées lors du sondage de 2005 sur la FP ont indiqué qu'elles croyaient que les gens pouvaient accomplir leurs tâches au sein de leur unité de travail

Accessibilité

Indicateur de rendement :

Pourcentage d'emplois offerts au public et pour lesquels une zone nationale de sélection a été établie

Objectifs : 55 % pour 2007-2008 et 100 % d'ici 2009-2010

(excluant les employés occasionnels et à court terme)

Information sur le rendement : Progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs

- Pour l'exercice 2007-2008, 2 645 postes affichés sur un total de 5 032 (52,6 %) étaient offerts au public avec une zone nationale de sélection

Mérite et langues officielles

Indicateur de rendement :

Nombre de cas non conformes au regard des exigences en matière de langues officielles

Objectif : zéro

Information sur le rendement : Progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs

- 156 cas de non-conformité en mars 2008 – à la baisse comparativement à 892 en 2005 et 238 en mars 2007

Justice

Indicateur de rendement :

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la justice dans les processus de nomination

Objectif : 85 %

Information sur le rendement : Progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs

- 70 % des personnes qui ont répondu à un sondage de la CFP, mené en 2006-2007 et au cours de la première moitié de 2007-2008, étaient tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel « les nominations internes sont faites de manière juste »

Transparence

Indicateur de rendement :

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la transparence dans les processus de nomination

Objectif : 85 %

Information sur le rendement : Progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs

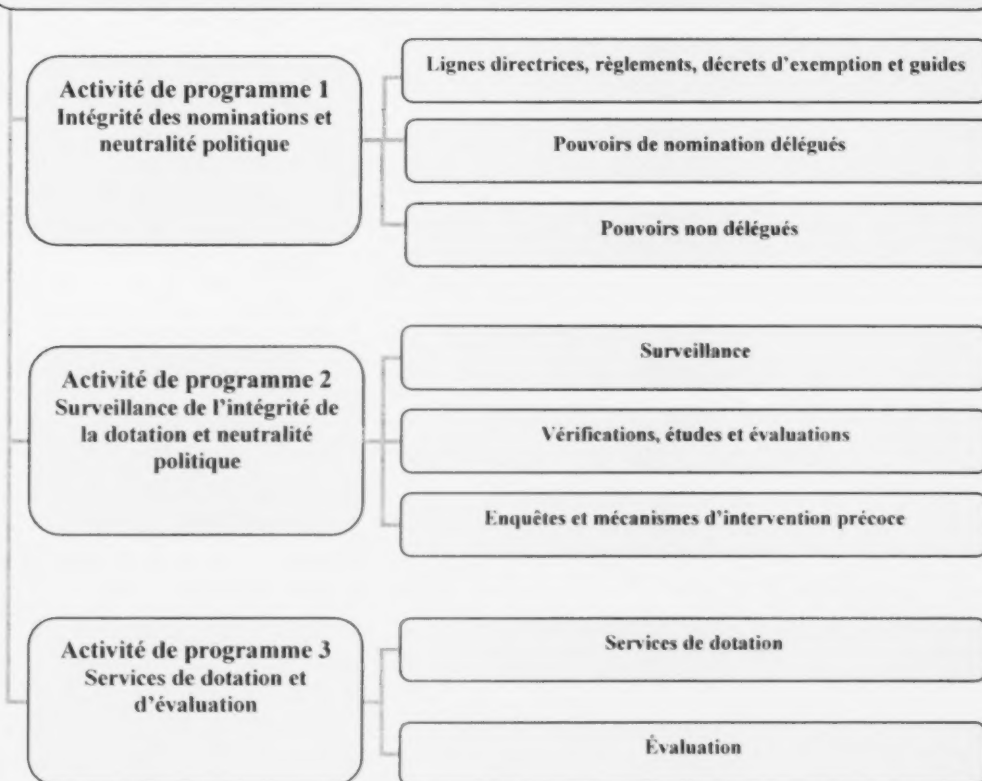
- 70 % des personnes nommées qui ont répondu à un sondage de la CFP, mené en 2006-2007 et au cours de la première moitié de 2007-2008, ont indiqué que les nominations au sein de leur unité de travail avaient été faites de façon ouverte et transparente

ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME DE LA CFP

L'organigramme ci-dessous illustre le cadre complet des activités et des sous-activités de programme de la CFP qui, une fois mises en œuvre, contribuent à l'atteinte du résultat stratégique de la CFP.

Architecture des activités de programme de la CFP

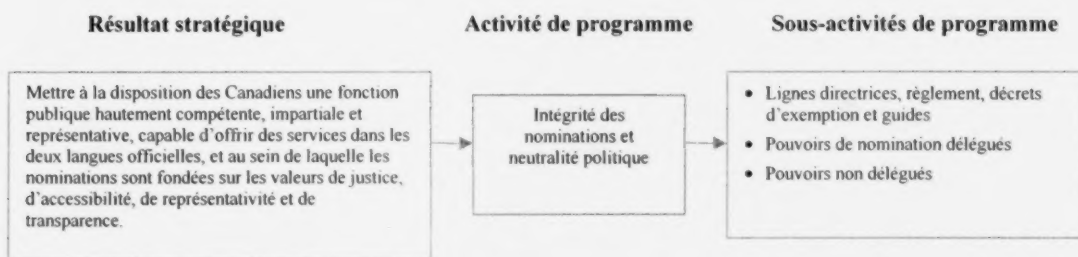
Résultat stratégique : Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.



ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.1.0 – INTÉGRITÉ DES NOMINATIONS ET NEUTRALITÉ POLITIQUE

Description de l'activité de programme

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.



Information sur le rendement

Résultat attendu : Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique		Partiellement atteint
Indicateur de rendement 1 (indicateur précisé en 2007-2008 afin d'accroître le caractère mesurable) : Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique		Objectif : Constatations découlant de l'évaluation de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP
Preuve en matière de rendement : L'évaluation quinquennale de la <i>Loi</i> exigée en vertu de la LEFP (article 136) est en élaboration. Toutefois, l'évaluation des effets de la zone nationale de sélection (ZNS) a permis de démontrer qu'une plus grande expérience et qu'un meilleur état de préparation du système étaient nécessaires pour parvenir à un élargissement de celle-ci à l'ensemble des autres groupes et échelons au pays. Par conséquent, les changements en matière de politiques concernant la zone de sélection ont été reportés, et la CFP procédera à leur mise en œuvre complète d'ici décembre 2008, une fois qu'elle sera en mesure de s'assurer que l'état de préparation à l'échelle du gouvernement permet de répondre au nombre accru de demandes associées audit élargissement.		
Indicateur de rendement 2 : Nombre d'instruments de délégation pour lesquels la CFP impose des limites ou des conditions		Objectif : Zéro (deux cas signalés dans le rapport annuel 2006-2007)
Preuve en matière de rendement : En 2007-2008, une condition de délégation a été imposée à un organisme (Bureau de l'Enquêteur correctionnel), et nous avons prolongé les conditions de délégation imposées concernant deux autres organismes (Commission des plaintes du public contre la GRC et l'Agence spatiale canadienne), lesquelles étaient en vigueur depuis 2005. Au cours du quatrième trimestre de 2007-2008, nous avons également défini des conditions de délégation pour la GRC, qui ne sont entrées en vigueur qu'au premier trimestre de 2008-2009.		

Indicateur de rendement 3 : Nombre de plaintes déposées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP)

Objectif : En élaboration; 2007-2008 a été le premier exercice complet durant lequel des décisions ont été prises par le TDFP, et il servira de référence.

Preuve en matière de rendement : Au total, 566 plaintes ont été déposées devant le TDFP. Aucune décision n'a été prise par le Tribunal cette année en ce qui concerne un abus de pouvoir. Les administrateurs généraux ont indiqué avoir mené deux enquêtes concernant les processus de nomination interne. Ces enquêtes ont entraîné une révocation et une mesure corrective.

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	17 051	19 684	16 993
ETP	156	s.o.	146

Analyse du rendement

Bien que des progrès aient été réalisés au cours de la deuxième année complète de la mise en œuvre de la LEFP, les systèmes de dotation délégués et le nouveau régime d'activités politiques exigent que la CFP continue d'offrir un soutien ciblé, un encadrement et des outils efficaces. Cela permettra aux organismes de gérer efficacement leurs responsabilités déléguées en matière de nomination, et aussi de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.

La CFP a fait preuve d'un leadership continu dans l'exercice de ses pouvoirs délégués de nomination grâce à des politiques, des conseils et un soutien opportuns et pertinents offerts aux 82 organisations déléguées (en date du 31 mars 2008). En 2007-2008, la CFP a offert 317 séances d'information à 7 689 participants. Il en a résulté ce qui suit :

- 93 % des participants ont indiqué qu'ils se sentaient mieux préparés à utiliser les assouplissements qu'offre la LEFP;
- 64 % des participants ont mentionné qu'ils se sentaient plus à l'aise d'expliquer leurs décisions en matière de nomination et les décisions s'y rapportant.

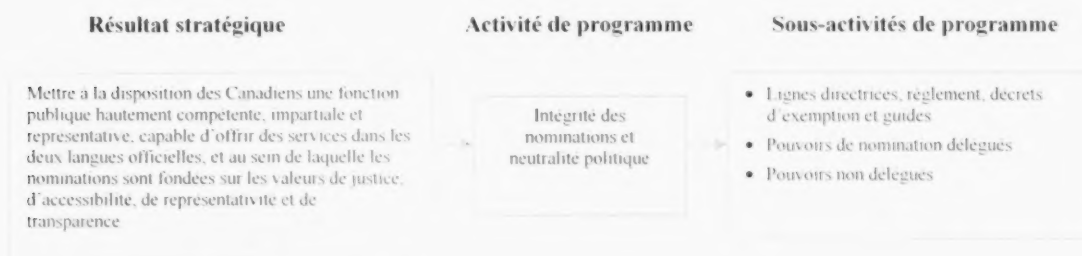
Point saillant :
317 séances d'information offertes à
7 689 participants – 93 %
des participants se sentaient
mieux préparés à utiliser
les assouplissements
qu'offre la LEFP

En avril 2007, la CFP a élargi les exigences relatives à la zone nationale de sélection (ZNS) concernant les postes de niveau d'agent affichés à l'externe, afin que la zone vise non seulement la région de la capitale nationale, mais également l'ensemble des régions du pays. Cela s'est traduit par une augmentation de 19 % à environ 55 % de l'accès, pour les Canadiens, aux postes de la fonction publique fédérale. Même si l'application de cette exigence à tous les postes de niveau d'agent affichés à l'externe était prévue pour décembre 2007, l'analyse des retombées de la ZNS par la CFP a révélé que le système actuel des RH ne disposait pas d'un nombre suffisant d'outils de recrutement pour appuyer cette initiative. Par conséquent, l'élargissement de la ZNS a été reporté jusqu'à décembre 2008.

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.1.0 – INTÉGRITÉ DES NOMINATIONS ET NEUTRALITÉ POLITIQUE

Description de l'activité de programme

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.



Information sur le rendement

Résultat attendu : *Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique*

Indicateur de rendement 1 (indicateur précisé en 2007-2008 afin d'accroître le caractère mesurable) : Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique

Preuve en matière de rendement : L'évaluation quinquennale de la *Loi* exigée en vertu de la LEFP (article 136) est en élaboration. Toutefois, l'évaluation des effets de la zone nationale de sélection (ZNS) a permis de démontrer qu'une plus grande expérience et qu'un meilleur état de préparation du système étaient nécessaires pour parvenir à un élargissement de celle-ci à l'ensemble des autres groupes et échelons au pays. Par conséquent, les changements en matière de politiques concernant la zone de sélection ont été reportés, et la CFP procédera à leur mise en œuvre complète d'ici décembre 2008, une fois qu'elle sera en mesure de s'assurer que l'état de préparation à l'échelle du gouvernement permet de répondre au nombre accru de demandes associées audit élargissement.

Indicateur de rendement 2 : Nombre d'instruments de délégation pour lesquels la CFP impose des limites ou des conditions

Preuve en matière de rendement : En 2007-2008, une condition de délégation a été imposée à un organisme (Bureau de l'Enquêteur correctionnel), et nous avons prolongé les conditions de délégation imposées concernant deux autres organismes (Commission des plaintes du public contre la GRC et l'Agence spatiale canadienne), lesquelles étaient en vigueur depuis 2005. Au cours du quatrième trimestre de 2007-2008, nous avons également défini des conditions de délégation pour la GRC, qui ne sont entrées en vigueur qu'au premier trimestre de 2008-2009.

Partiellement atteint

Objectif : Constatations découlant de l'évaluation de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP

Objectif : Zéro (deux cas signalés dans le rapport annuel 2006-2007)

Indicateur de rendement 3 : Nombre de plaintes déposées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP)

Objectif : En élaboration; 2007-2008 a été le premier exercice complet durant lequel des décisions ont été prises par le TDFP, et il servira de référence.

Preuve en matière de rendement : Au total, 566 plaintes ont été déposées devant le TDFP. Aucune décision n'a été prise par le Tribunal cette année en ce qui concerne un abus de pouvoir. Les administrateurs généraux ont indiqué avoir mené deux enquêtes concernant les processus de nomination interne. Ces enquêtes ont entraîné une révocation et une mesure corrective.

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	17 051	19 684	16 993
ETP	156	s.o.	146

Analyse du rendement

Bien que des progrès aient été réalisés au cours de la deuxième année complète de la mise en œuvre de la LEFP, les systèmes de dotation délégués et le nouveau régime d'activités politiques exigent que la CFP continue d'offrir un soutien ciblé, un encadrement et des outils efficaces. Cela permettra aux organismes de gérer efficacement leurs responsabilités déléguées en matière de nomination, et aussi de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.

La CFP a fait preuve d'un leadership continu dans l'exercice de ses pouvoirs délégués de nomination grâce à des politiques, des conseils et un soutien opportuns et pertinents offerts aux 82 organisations déléguées (en date du 31 mars 2008). En 2007-2008, la CFP a offert 317 séances d'information à 7 689 participants. Il en a résulté ce qui suit :

- 93 % des participants ont indiqué qu'ils se sentaient mieux préparés à utiliser les assouplissements qu'offre la LEFP;
- 64 % des participants ont mentionné qu'ils se sentaient plus à l'aise d'expliquer leurs décisions en matière de nomination et les décisions s'y rapportant.

Point saillant :

317 séances d'information offertes à 7 689 participants – 93 % des participants se sentaient mieux préparés à utiliser les assouplissements qu'offre la LEFP

En avril 2007, la CFP a élargi les exigences relatives à la zone nationale de sélection (ZNS) concernant les postes de niveau d'agent affichés à l'externe, afin que la zone vise non seulement la région de la capitale nationale, mais également l'ensemble des régions du pays. Cela s'est traduit par une augmentation de 19 % à environ 55 % de l'accès, pour les Canadiens, aux postes de la fonction publique fédérale. Même si l'application de cette exigence à tous les postes de niveau d'agent affichés à l'externe était prévue pour décembre 2007, l'analyse des retombées de la ZNS par la CFP a révélé que le système actuel des RH ne disposait pas d'un nombre suffisant d'outils de recrutement pour appuyer cette initiative. Par conséquent, l'élargissement de la ZNS a été reporté jusqu'à décembre 2008.

Afin de faciliter l'échange d'information entre la CFP et ses intervenants, la CFP a collaboré avec divers groupes de gestion et de RH, y compris les conseils régionaux et nationaux. La CFP a répondu à plus de 9 930 demandes (courriels et appels) en 2007-2008 provenant de personnes qui cherchaient de l'information sur une série de questions liées à la CFP et à la LEFP. Un examen sommaire de ces demandes pour 2007-2008 a montré que 68 % de celles-ci étaient de nature complexe.

Point saillant :

La CFP a répondu à plus de 9 930 demandes provenant de personnes qui cherchaient de l'information sur des questions liées à la LEFP

Même si le nombre de demandes a commencé à diminuer, il demeure nécessaire de répondre aux demandes provenant à la fois des professionnels des RH et des gestionnaires d'embauche. Les commentaires reçus de la collectivité indiquent que nos réponses aux demandes étaient de bonne qualité. Cependant, les données laissent également entendre que la CFP doit améliorer sa façon de tenir les séances d'information afin que celles-ci soient offertes de manière opportune et ciblée, et à l'aide de technologies.

La CFP a également cherché à obtenir des commentaires afin d'améliorer les éléments du cadre politique en matière de dotation. Au cours de la période visée par le rapport, la CFP s'est appuyée sur des commentaires provenant d'intervenants internes et externes afin d'évaluer la pertinence et l'opportunité des renseignements stratégiques et de l'orientation. Cela a permis de déterminer bon nombre de problèmes et de difficultés dont la solution permettra de mieux aider les ministères dans le processus d'évaluation.

En 2007-2008, la CFP a publié deux guides importants, soit le *Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées*, lequel présente des conseils pratiques et des procédures à suivre pour s'adapter aux besoins des personnes handicapées lors du processus de nomination et le *Guide de gestion du volume de candidatures*, lequel présente des conseils sur la façon de gérer le volume de demandes lors du processus de nomination. On s'attend à ce que la publication de ces guides permette d'améliorer la planification des processus de dotation ainsi que la capacité des gestionnaires et des conseillers en RH à faire des choix qui respectent les valeurs de transparence, d'accessibilité, de représentativité et de justice au moment de sélectionner et d'évaluer les candidats.

En vertu du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP), la CFP assure la surveillance des nominations de personnes qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste au moment de leur nomination, et ce, de façon non impérative. En 2007-2008, la CFP a répondu à 693 demandes provenant d'organismes qui cherchaient à obtenir des précisions sur l'utilisation du DELOFP, afin de s'assurer que les nominations sont faites de manière non impérative, qu'elles respectent le mérite et qu'elles protègent la dualité linguistique de la fonction publique. Pour la première fois, en ce qui a trait aux données de 2006-2007, la CFP a incorporé la production de rapports des organisations concernant l'utilisation du DELOFP dans les rapports ministériels sur l'obligation de rendre compte en dotation, ce qui a réduit ainsi le chevauchement à cet égard.

En 2007-2008, la CFP a surveillé l'utilisation du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP); cette initiative a permis de révéler un accroissement de l'utilisation du système

de priorités, ce qui reflète l'augmentation des activités de dotation au sein de la fonction publique, les demandes d'autorisation s'étant accrues à environ 42 000 pour l'exercice financier. Cela a amené la CFP à peaufiner le SGIP, afin d'accélérer le processus d'autorisation prioritaire et d'améliorer la capacité de surveillance connexe de la CFP.

En 2007-2008, la CFP a continué de soutenir la mise en œuvre du nouveau régime en matière d'activités politiques. Des séances d'information/formation ont été données aux représentants désignés des activités politiques ministérielles et à d'autres publics (p. ex. les réseaux d'agents des valeurs et de l'éthique), de même que des séances de mise en candidature ont été offertes partout au Canada en juin et juillet 2007. Bien que deux années se soient écoulées depuis l'entrée en vigueur de la LEFP, il demeure nécessaire de sensibiliser davantage les fonctionnaires aux droits et aux obligations de ceux qui s'adonnent à des activités politiques, comme le définit la partie 7 de la LEFP. Le tableau ci-dessous illustre la situation des nouvelles demandes de mise en candidature soumises par des fonctionnaires en 2007-2008.

État des demandes politiques (du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008)

Nouvelles demandes de mise en candidature reçues en 2007-2008						
Palier d'élection	Permission accordée	Permission non accordée	Demandes reçues trop tard en vue d'un examen et d'une prise de décision	Demandes retirées avant l'examen par la CFP	Demandes en attente d'examen par la CFP	TOTAL Nouvelles demandes de mise en candidature 2007-2008
Fédéral	5	0	0	3	0	8
Provincial	6	1	0	1	0	8
Territorial	0	0	0	0	0	0
Municipal	15	0	5	2	7	29
TOTAL	26	1	5	6	7	45

Source : Système de suivi interne de la CFP

Prochaines étapes

- Selon les commentaires émis par les participants des RH et de la direction lors de diverses séances d'information, il est évident que les spécialistes des RH et les gestionnaires d'embauche ont toujours besoin d'être soutenus s'ils veulent profiter pleinement des assouplissements que leur offre la LEFP. La CFP tentera de fournir des renseignements à toutes les collectivités d'intervenants de manière opportune, ciblée, et efficace sur le plan technologique.
- La CFP continuera de demander des commentaires sur les politiques et les lignes directrices qu'elle fournit à l'aide de diverses méthodes, dont des sondages officiels. Elle examinera les résultats de ses vérifications et de ses études, les décisions du TDFP, l'analyse des répercussions ainsi que les commentaires des intervenants en vue de continuer à préciser ses politiques et à élaborer de nouveaux outils et des documents d'orientation en appui de la dotation. Elle poursuivra son analyse des répercussions afin

Afin de faciliter l'échange d'information entre la CFP et ses intervenants, la CFP a collaboré avec divers groupes de gestion et de RH, y compris les conseils régionaux et nationaux. La CFP a répondu à plus de 9 930 demandes (courriels et appels) en 2007-2008 provenant de personnes qui cherchaient de l'information sur une série de questions liées à la CFP et à la LEFP. Un examen sommaire de ces demandes pour 2007-2008 a montré que 68 % de celles-ci étaient de nature complexe.

Point saillant :

La CFP a répondu à plus de 9 930 demandes provenant de personnes qui cherchaient de l'information sur des questions liées à la LEFP

Même si le nombre de demandes a commencé à diminuer, il demeure nécessaire de répondre aux demandes provenant à la fois des professionnels des RH et des gestionnaires d'embauche. Les commentaires reçus de la collectivité indiquent que nos réponses aux demandes étaient de bonne qualité. Cependant, les données laissent également entendre que la CFP doit améliorer sa façon de tenir les séances d'information afin que celles-ci soient offertes de manière opportune et ciblée, et à l'aide de technologies.

La CFP a également cherché à obtenir des commentaires afin d'améliorer les éléments du cadre politique en matière de dotation. Au cours de la période visée par le rapport, la CFP s'est appuyée sur des commentaires provenant d'intervenants internes et externes afin d'évaluer la pertinence et l'opportunité des renseignements stratégiques et de l'orientation. Cela a permis de déterminer bon nombre de problèmes et de difficultés dont la solution permettra de mieux aider les ministères dans le processus d'évaluation.

En 2007-2008, la CFP a publié deux guides importants, soit le *Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées*, lequel présente des conseils pratiques et des procédures à suivre pour s'adapter aux besoins des personnes handicapées lors du processus de nomination et le *Guide de gestion du volume de candidatures*, lequel présente des conseils sur la façon de gérer le volume de demandes lors du processus de nomination. On s'attend à ce que la publication de ces guides permette d'améliorer la planification des processus de dotation ainsi que la capacité des gestionnaires et des conseillers en RH à faire des choix qui respectent les valeurs de transparence, d'accessibilité, de représentativité et de justice au moment de sélectionner et d'évaluer les candidats.

En vertu du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP), la CFP assure la surveillance des nominations de personnes qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste au moment de leur nomination, et ce, de façon non impérative. En 2007-2008, la CFP a répondu à 693 demandes provenant d'organismes qui cherchaient à obtenir des précisions sur l'utilisation du DELOFP, afin de s'assurer que les nominations sont faites de manière non impérative, qu'elles respectent le mérite et qu'elles protègent la dualité linguistique de la fonction publique. Pour la première fois, en ce qui a trait aux données de 2006-2007, la CFP a incorporé la production de rapports des organisations concernant l'utilisation du DELOFP dans les rapports ministériels sur l'obligation de rendre compte en dotation, ce qui a réduit ainsi le chevauchement à cet égard.

En 2007-2008, la CFP a surveillé l'utilisation du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP); cette initiative a permis de révéler un accroissement de l'utilisation du système

de priorités, ce qui reflète l'augmentation des activités de dotation au sein de la fonction publique, les demandes d'autorisation s'étant accrues à environ 42 000 pour l'exercice financier. Cela a amené la CFP à peaufiner le SGIP, afin d'accélérer le processus d'autorisation prioritaire et d'améliorer la capacité de surveillance connexe de la CFP.

En 2007-2008, la CFP a continué de soutenir la mise en œuvre du nouveau régime en matière d'activités politiques. Des séances d'information/formation ont été données aux représentants désignés des activités politiques ministérielles et à d'autres publics (p. ex. les réseaux d'agents des valeurs et de l'éthique), de même que des séances de mise en candidature ont été offertes partout au Canada en juin et juillet 2007. Bien que deux années se soient écoulées depuis l'entrée en vigueur de la LEFP, il demeure nécessaire de sensibiliser davantage les fonctionnaires aux droits et aux obligations de ceux qui s'adonnent à des activités politiques, comme le définit la partie 7 de la LEFP. Le tableau ci-dessous illustre la situation des nouvelles demandes de mise en candidature soumises par des fonctionnaires en 2007-2008.

État des demandes politiques (du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008)

Nouvelles demandes de mise en candidature reçues en 2007-2008

Palier d'élection	Permission accordée	Permission non accordée	Demandes reçues trop tard en vue d'un examen et d'une prise de décision	Demandes retirées avant l'examen par la CFP	Demandes en attente d'examen par la CFP	TOTAL Nouvelles demandes de mise en candidature 2007-2008
Fédéral	5	0	0	3	0	8
Provincial	6	1	0	1	0	8
Territorial	0	0	0	0	0	0
Municipal	15	0	5	2	7	29
TOTAL	26	1	5	6	7	45

Source : Système de suivi interne de la CFP

Prochaines étapes

- Selon les commentaires émis par les participants des RH et de la direction lors de diverses séances d'information, il est évident que les spécialistes des RH et les gestionnaires d'embauche ont toujours besoin d'être soutenus s'ils veulent profiter pleinement des assouplissements que leur offre la LEFP. La CFP tentera de fournir des renseignements à toutes les collectivités d'intervenants de manière opportune, ciblée, et efficace sur le plan technologique.
- La CFP continuera de demander des commentaires sur les politiques et les lignes directrices qu'elle fournit à l'aide de diverses méthodes, dont des sondages officiels. Elle examinera les résultats de ses vérifications et de ses études, les décisions du TDGP, l'analyse des répercussions ainsi que les commentaires des intervenants en vue de continuer à préciser ses politiques et à élaborer de nouveaux outils et des documents d'orientation en appui de la dotation. Elle poursuivra son analyse des répercussions afin

de comprendre l'effet permanent de la ZNS sur les nominations au sein de la fonction publique et de mettre en œuvre un plan d'action pour assurer un état de préparation suffisant pour l'élargissement de la ZNS en décembre 2008. Cette initiative exigera l'élaboration de lignes directrices concernant la sélection aléatoire et d'autres questions de nature politique.

- Les processus de dotation collective permettent aux gestionnaires d'utiliser un processus de dotation pour pourvoir plusieurs postes au sein des organisations ou entre elles. Les gestionnaires peuvent économiser temps et ressources en mettant en place un bassin de candidats à partir duquel les nominations peuvent être faites. La CFP consultera les organisations et ajustera ses lignes directrices à la suite de discussions informelles dans le contexte de la dotation collective. Elle travaillera également à l'élaboration d'un décret d'exemption afin de réduire le fardeau associé aux exigences de notification dans le contexte des processus de dotation collective. Ces ajustements au cadre politique de la CFP ainsi qu'aux lignes directrices viendront appuyer une dotation efficace axée sur les valeurs.
- Le risque de non-conformité aux nouvelles dispositions de la partie 7 (Activités politiques) de la LEFP est plus élevé lorsque les fonctionnaires ne connaissent pas leurs droits et leurs obligations en vertu du régime en matière d'activités politiques. En 2007-2008, des travaux ont été amorcés en vue de revoir la démarche de surveillance des activités politiques afin qu'elle soit davantage axée sur les résultats et centrée sur les risques auxquels est exposée l'impartialité politique.

Les sous-activités suivantes contribuent à la réussite de l'activité de programme 1.1.0 :

☞ – On trouve d'autres renseignements, par sous-activité, dans la version électronique du présent document, sur le site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

Lignes directrices, règlements, décrets d'exemption et guides – apportent à la CFP une compétence dans les domaines de l'interprétation, de l'application et de l'élaboration de politiques.

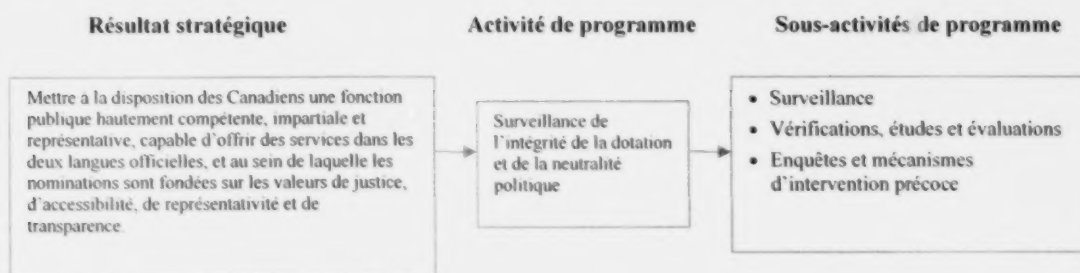
Pouvoirs de nomination délégués – offrent un soutien continu aux organisations déléguées et aux intervenants externes et ont permis la prise de mesures visant à combler les lacunes associées aux organisations déléguées.

Pouvoirs non délégués – permettent d'assurer une application adéquate des dispositions relatives aux activités politiques de la LEFP en ce qui a trait à la mise en candidature, au DELOFP et à la gestion de l'administration des droits de priorité.

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.2.0 – SURVEILLANCE DE L'INTÉGRITÉ DE LA DOTATION ET NEUTRALITÉ POLITIQUE

Description de l'activité de programme

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique consiste à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et des organismes quant à la conformité aux exigences législatives, à la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, à l'exécution d'enquêtes et à la présentation de rapports au Parlement portant sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.



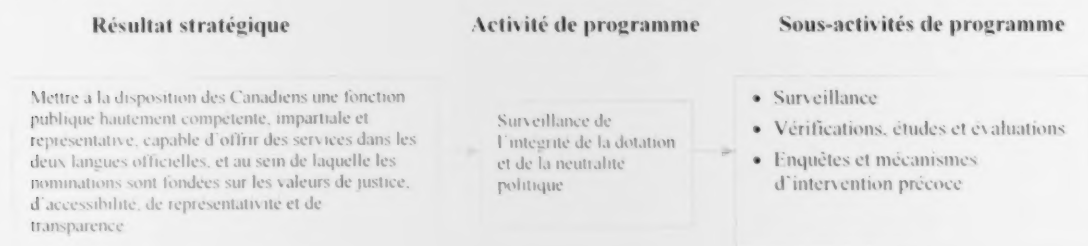
Information sur le rendement

Résultat attendu : <i>Les organisations ont mis en œuvre les recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que les mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes, ce qui contribue à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique (le résultat attendu et l'indicateur de rendement ont été précisés afin d'accroître le caractère mesurable)</i>	Partiellement atteint
Indicateur de rendement : Pourcentage de recommandations et de mesures correctives formulées dans le contexte des vérifications de la CFP et mises en œuvre par les organisations	Objectif : 100 %
Preuve en matière de rendement : Lors de ses activités de surveillance annuelles, la CFP surveille la mise en œuvre des recommandations formulées dans le contexte des vérifications. Dans certains cas, les vérifications de la CFP amènent l'imposition de conditions aux pouvoirs de dotation des ministères. La CFP prête une attention particulière aux progrès réalisés par ces organisations, parmi lesquelles on compte actuellement l'Agence spatiale canadienne, le Bureau de l'Enquêteur correctionnel et la Commission des plaintes du public contre la GRC. Lorsque la CFP détermine que des progrès suffisants ont été réalisés, elle mène des vérifications de suivi afin d'éliminer les conditions imposées. Des vérifications de suivi seront effectuées auprès de ces organisations au cours des prochains exercices financiers, conformément aux politiques sur les vérifications de la CFP. Durant de ses activités annuelles de surveillance, la CFP surveille également la mise en œuvre des mesures correctives découlant de ses enquêtes. En 2007-2008, la CFP a constaté que dans deux des trois enquêtes légitimes menées en vertu de l'article 66 (Nominations externes), les organisations en cause avaient mis en œuvre des mesures correctives. Dans le troisième cas, le délai accordé à l'organisation en vue de mettre en œuvre une mesure corrective n'est pas encore arrivé à échéance. Des organisations ont mis en place des mesures correctives dans le cas de trois enquêtes légitimes menées en vertu de l'article 69 (Fraude).	

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.2.0 – SURVEILLANCE DE L'INTÉGRITÉ DE LA DOTATION ET NEUTRALITÉ POLITIQUE

Description de l'activité de programme

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique consiste à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et des organismes quant à la conformité aux exigences législatives, à la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, à l'exécution d'enquêtes et à la présentation de rapports au Parlement portant sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.



Information sur le rendement

Résultat attendu : *Les organisations ont mis en œuvre les recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que les mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes, ce qui contribue à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique (le résultat attendu et l'indicateur de rendement ont été précisés afin d'accroître le caractère mesurable)*

Indicateur de rendement : Pourcentage de recommandations et de mesures correctives formulées dans le contexte des vérifications de la CFP et mises en œuvre par les organisations

Preuve en matière de rendement : Lors de ses activités de surveillance annuelles, la CFP surveille la mise en œuvre des recommandations formulées dans le contexte des vérifications. Dans certains cas, les vérifications de la CFP amènent l'imposition de conditions aux pouvoirs de dotation des ministères. La CFP prête une attention particulière aux progrès réalisés par ces organisations, parmi lesquelles on compte actuellement l'Agence spatiale canadienne, le Bureau de l'Enquêteur correctionnel et la Commission des plaintes du public contre la GRC. Lorsque la CFP détermine que des progrès suffisants ont été réalisés, elle mène des vérifications de suivi afin d'éliminer les conditions imposées. Des vérifications de suivi seront effectuées auprès de ces organisations au cours des prochains exercices financiers, conformément aux politiques sur les vérifications de la CFP. Durant de ses activités annuelles de surveillance, la CFP surveille également la mise en œuvre des mesures correctives découlant de ses enquêtes. En 2007-2008, la CFP a constaté que dans deux des trois enquêtes légitimes menées en vertu de l'article 66 (Nominations externes), les organisations en cause avaient mis en œuvre des mesures correctives. Dans le troisième cas, le délai accordé à l'organisation en vue de mettre en œuvre une mesure corrective n'est pas encore arrivé à échéance. Des organisations ont mis en place des mesures correctives dans le cas de trois enquêtes légitimes menées en vertu de l'article 69 (Fraude).

Partiellement atteint

Objectif : 100 %

Résultat attendu : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques		Partiellement atteint
Indicateur de rendement : Pourcentage des activités de surveillance (surveillance, vérifications, études et évaluations)		Objectif : 100 %
<p>Preuve en matière de rendement : En 2007-2008, la CFP a évalué les activités de dotation de 75 ministères et organismes et leur a adressé des commentaires. En plus de ses activités de surveillance, la CFP a déposé trois vérifications et a publié trois études à l'automne 2007 avec le rapport annuel et une étude additionnelle a été publiée avant cette date, en juillet 2007. En outre, pendant cette période, d'importants progrès ont été réalisés concernant d'autres rapports, y compris une vérification (GRC) qui a été déposée en mai 2008 ainsi que d'autres vérifications qui doivent être publiées à l'automne 2008. En 2007-2008, la CFP a établi et communiqué son plan de vérification, d'évaluation et d'études pour 2008-2009 et 2009-2010 de même qu'un cadre d'évaluation pour soutenir l'examen quinquennal de la LEFP. Les plans sont le fruit de longues consultations avec les intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la CFP. Le plan de vérification s'appuie sur une analyse rigoureuse du risque et fait partie de nos efforts de vérification des ministères et organismes déployés selon un cycle de cinq à sept ans.</p>		
Indicateur de rendement 2 : Nombre d'organisations de la fonction publique ayant des pouvoirs de dotation délégués et dont le rendement en matière de dotation ne répondait pas à tous les critères essentiels établis à cet égard dans le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation		Objectif : Zéro
<p>Preuve en matière de rendement : Après notre vérification du Bureau de l'Enquêteur correctionnel déposée au Parlement en 2007, la CFP a imposé une condition à l'organisme, l'obligeant à produire un rapport trimestriel sur ses activités de dotation. La vérification du Comité des griefs des Forces canadiennes s'est traduite par des recommandations visant l'amélioration de la dotation ministérielle, et la vérification du mouvement des fonctionnaires entre la fonction publique fédérale et les cabinets des ministres. Ce faisant, une recommandation a été envoyée au Secrétariat du Conseil du Trésor lui demandant d'élaborer et de préconiser une politique visant à régir et à mieux surveiller le mouvement des fonctionnaires. Lors de ses activités de surveillance de 2006-2007, la CFP a formulé des recommandations, dans des lettres de commentaires, à 58 des 72 organisations évaluées dont le rendement pouvait être amélioré. Dans l'actuel processus du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), la CFP examine le rendement de 82 organisations pour l'exercice 2007-2008, y compris les progrès effectués suivant les recommandations transmises l'an dernier à 58 d'entre elles. Les résultats actuels montrent que 46 des 58 organisations qui ont reçu des recommandations, soit 79 % d'entre elles, ont donné suite à l'ensemble de ces recommandations. Cette année, les rétroactions aux ministères ont été envoyées le ou avant le 31 juillet.</p>		

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	28 860	32 488	28 490
ETP	264	s.o.	240

Analyse du rendement

Les activités de surveillance permettent à la CFP de satisfaire ses obligations, envers le Parlement, ayant trait à la production de rapports et lors de celles-ci, les administrateurs généraux sont tenus responsables de l'exercice de leurs pouvoirs de nomination délégués. Cette activité de programme a connu d'importants progrès en ce qui concerne l'assurance que les organisations

mettent en œuvre l'infrastructure du système. En outre, elle a permis de renforcer à la fois le respect des valeurs de nomination de la LEFP et l'intégrité du processus de nomination.

Les activités de surveillance de la CFP ont permis aux organisations fédérales d'obtenir des commentaires afin de définir les secteurs à améliorer ainsi que les risques et les questions visant l'ensemble de la fonction publique. En 2007-2008, la CFP a mis à jour son Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) et le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD) afin de mettre davantage l'accent sur les résultats à court terme et les principes de dotation ainsi que sur les principaux secteurs de changement nécessaires à la réussite à long terme de la LEFP. Le résultat de ces changements permettra de fournir des commentaires plus opportuns aux organisations déléguées ainsi que de présenter au Parlement une évaluation plus rigoureuse de l'intégrité globale du système de dotation. Ces changements ont également entraîné la réduction d'environ 60 % du fardeau imposé aux ministères en ce qui concerne la production de rapports.

Point saillant :

Les exigences de rapports à la CFP ont été réduites d'environ 60 % grâce à la mise à jour du CRGD

De plus, une composante importante des efforts consentis pour assurer l'intégrité du processus de nomination de la fonction publique concerne la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations indépendantes par la CFP. Quatre rapports de vérification conformes aux normes professionnelles ont été publiés en 2007-2008. Ces rapports couvrent un éventail diversifié de questions et de risques concernant le système de dotation, y compris les vérifications des activités de dotation de trois petites entités et une vérification à l'échelle du gouvernement. Les principaux résultats émanant des vérifications de la CFP comprennent le retrait par la CFP des conditions liées à la délégation des pouvoirs de dotation précédemment imposées. Une autre vérification (Vérification du Bureau de l'Enquêteur correctionnel) a conduit à des recommandations d'amélioration et s'est soldée par l'imposition d'une condition à l'organisme de la part de la CFP qui obligeait ce dernier à fournir un rapport trimestriel sur ses activités de dotation.

La vérification du mouvement des fonctionnaires entre la fonction publique fédérale et les cabinets de ministre a permis d'examiner les mesures de dotation de 24 organisations sur une période allant de 1990 à 2006. La vérification a été réalisée en raison d'un intérêt parlementaire dans ce domaine. À la suite de la vérification, la CFP a recommandé au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada d'élaborer et de recommander au Conseil du Trésor une politique régissant le mouvement des fonctionnaires entre la fonction publique et les cabinets de ministre afin de s'assurer que ces mouvements sont entrepris de manière juste et transparente, soutiennent le principe de l'impartialité politique et sont surveillés de manière efficace.

Trois études statistiques ont été publiées en 2007-2008; deux d'entre elles portaient sur les questions de dotation à partir de la main-d'œuvre temporaire, et la troisième traitait des nominations intérimaires et des promotions subséquentes. Ces études fournissent des renseignements repères et des suggestions concernant d'éventuelles occasions d'amélioration pouvant être mises à profit pour moderniser la dotation au sein de la fonction publique.

Résultat attendu : <i>Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques</i>	Partiellement atteint
Indicateur de rendement : Pourcentage des activités de surveillance (surveillance, vérifications, études et évaluations)	Objectif : 100 %
<p>Preuve en matière de rendement : En 2007-2008, la CFP a évalué les activités de dotation de 75 ministères et organismes et leur a adressé des commentaires. En plus de ses activités de surveillance, la CFP a déposé trois vérifications et a publié trois études à l'automne 2007 avec le rapport annuel et une étude additionnelle a été publiée avant cette date, en juillet 2007. En outre, pendant cette période, d'importants progrès ont été réalisés concernant d'autres rapports, y compris une vérification (GRC) qui a été déposée en mai 2008 ainsi que d'autres vérifications qui doivent être publiées à l'automne 2008. En 2007-2008, la CFP a établi et communiqué son plan de vérification, d'évaluation et d'études pour 2008-2009 et 2009-2010 de même qu'un cadre d'évaluation pour soutenir l'examen quinquennal de la LEFP. Les plans sont le fruit de longues consultations avec les intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la CFP. Le plan de vérification s'appuie sur une analyse rigoureuse du risque et fait partie de nos efforts de vérification des ministères et organismes déployés selon un cycle de cinq à sept ans.</p>	
Indicateur de rendement 2 : Nombre d'organisations de la fonction publique ayant des pouvoirs de dotation délégués et dont le rendement en matière de dotation ne répondait pas à tous les critères essentiels établis à cet égard dans le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation	Objectif : Zéro
<p>Preuve en matière de rendement : Après notre vérification du Bureau de l'Enquêteur correctionnel déposée au Parlement en 2007, la CFP a imposé une condition à l'organisme, l'obligeant à produire un rapport trimestriel sur ses activités de dotation. La vérification du Comité des griefs des Forces canadiennes s'est traduite par des recommandations visant l'amélioration de la dotation ministérielle, et la vérification du mouvement des fonctionnaires entre la fonction publique fédérale et les cabinets des ministres. Ce faisant, une recommandation a été envoyée au Secrétariat du Conseil du Trésor lui demandant d'élaborer et de préconiser une politique visant à régir et à mieux surveiller le mouvement des fonctionnaires. Lors de ses activités de surveillance de 2006-2007, la CFP a formulé des recommandations, dans des lettres de commentaires, à 58 des 72 organisations évaluées dont le rendement pouvait être amélioré. Dans l'actuel processus du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), la CFP examine le rendement de 82 organisations pour l'exercice 2007-2008, y compris les progrès effectués suivant les recommandations transmises l'an dernier à 58 d'entre elles. Les résultats actuels montrent que 46 des 58 organisations qui ont reçu des recommandations, soit 79 % d'entre elles, ont donné suite à l'ensemble de ces recommandations. Cette année, les rétroactions aux ministères ont été envoyées le ou avant le 31 juillet.</p>	

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	28 860	32 488	28 490
ETP	264	s.o.	240

Analyse du rendement

Les activités de surveillance permettent à la CFP de satisfaire ses obligations, envers le Parlement, ayant trait à la production de rapports et lors de celles-ci, les administrateurs généraux sont tenus responsables de l'exercice de leurs pouvoirs de nomination délégués. Cette activité de programme a connu d'importants progrès en ce qui concerne l'assurance que les organisations

mettent en œuvre l'infrastructure du système. En outre, elle a permis de renforcer à la fois le respect des valeurs de nomination de la LEFP et l'intégrité du processus de nomination.

Les activités de surveillance de la CFP ont permis aux organisations fédérales d'obtenir des commentaires afin de définir les secteurs à améliorer ainsi que les risques et les questions visant l'ensemble de la fonction publique. En 2007-2008, la CFP a mis à jour son Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) et le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD) afin de mettre davantage l'accent sur les résultats à court terme et les principes de dotation ainsi que sur les principaux secteurs de changement nécessaires à la réussite à long terme de la LEFP. Le résultat de ces changements permettra de fournir des commentaires plus opportuns aux organisations déléguées ainsi que de présenter au Parlement une évaluation plus rigoureuse de l'intégrité globale du système de dotation. Ces changements ont également entraîné la réduction d'environ 60 % du fardeau imposé aux ministères en ce qui concerne la production de rapports.

Point saillant :
Les exigences de rapports à la CFP ont été réduites d'environ 60 % grâce à la mise à jour du CRGD

De plus, une composante importante des efforts consentis pour assurer l'intégrité du processus de nomination de la fonction publique concerne la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations indépendantes par la CFP. Quatre rapports de vérification conformes aux normes professionnelles ont été publiés en 2007-2008. Ces rapports couvrent un éventail diversifié de questions et de risques concernant le système de dotation, y compris les vérifications des activités de dotation de trois petites entités et une vérification à l'échelle du gouvernement. Les principaux résultats émanant des vérifications de la CFP comprennent le retrait par la CFP des conditions liées à la délégation des pouvoirs de dotation précédemment imposées. Une autre vérification (Vérification du Bureau de l'Enquêteur correctionnel) a conduit à des recommandations d'amélioration et s'est soldée par l'imposition d'une condition à l'organisme de la part de la CFP qui obligeait ce dernier à fournir un rapport trimestriel sur ses activités de dotation.

La vérification du mouvement des fonctionnaires entre la fonction publique fédérale et les cabinets de ministre a permis d'examiner les mesures de dotation de 24 organisations sur une période allant de 1990 à 2006. La vérification a été réalisée en raison d'un intérêt parlementaire dans ce domaine. À la suite de la vérification, la CFP a recommandé au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada d'élaborer et de recommander au Conseil du Trésor une politique régissant le mouvement des fonctionnaires entre la fonction publique et les cabinets de ministre afin de s'assurer que ces mouvements sont entrepris de manière juste et transparente, soutiennent le principe de l'impartialité politique et sont surveillés de manière efficace.

Trois études statistiques ont été publiées en 2007-2008; deux d'entre elles portaient sur les questions de dotation à partir de la main-d'œuvre temporaire, et la troisième traitait des nominations intérimaires et des promotions subséquentes. Ces études fournissent des renseignements repères et des suggestions concernant d'éventuelles occasions d'amélioration pouvant être mises à profit pour moderniser la dotation au sein de la fonction publique.

La CFP a établi et publié un plan de vérification, d'évaluation et d'études axé sur les risques pour l'exercice 2008-2009 et 2009-2010 concernant environ 80 organisations régies par la LEFP ayant signé des ententes de délégation. Le plan est le fruit de longues consultations avec les intervenants, à l'intérieur et à l'extérieur de la CFP.

Point saillant :

Le Plan de vérification, d'évaluation et d'études axé sur les risques pour l'exercice 2008-2009 et 2009-2010 concernant environ 80 organisations a été établi et publié

Afin de protéger l'impartialité politique de la fonction publique, la CFP mène des activités de surveillance continue dans ce domaine. En 2007-2008, la CFP a adressé des commentaires aux administrateurs généraux concernant le rendement ministériel relativement à leurs efforts de préservation de l'impartialité politique. Dans l'ensemble, les organisations satisfaisaient aux attentes de la CFP quant aux éléments de gouvernance, de communication et de contrôle. Lors d'un exercice visant à valider la démarche de la CFP concernant la surveillance des activités politiques, un consensus a été atteint, mais des préoccupations ont été soulevées en ce qui concerne le fardeau de production de rapports imposé aux organisations. Des travaux ont été amorcés en 2007-2008 afin de revoir la méthode de surveillance des activités politiques pour que celle-ci soit davantage axée sur les résultats et centrée sur les risques associés à l'impartialité politique de la fonction publique lorsque les employés souhaitent être nommés comme candidats.

En 2007-2008, les enquêtes et les mécanismes de résolution précoces de la CFP étaient centrés sur divers types d'enquêtes prescrites par la nouvelle LEFP. Les 169 enquêtes réalisées au cours de l'exercice financier ont permis d'aider à s'assurer de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Dans l'ensemble, au cours du présent exercice financier, 299 fichiers relatifs aux processus de nomination ont été renvoyés à la CFP, et de ceux-là, 141 ont été retenus aux fins d'enquête comparativement à 86 en 2006-2007, ce qui représente une augmentation de 64%. La CFP a démarré des enquêtes concernant huit processus de nomination au cours desquels il pourrait y avoir eu fraude comparé à 1 en 2005-2006 et 1 en 2006-2007.

Point saillant :

La CFP a démarré des enquêtes concernant huit processus de nomination au cours desquels il pourrait y avoir eu fraude comparé à 1 en 2005-2006 et 1 en 2006-2007

Sur les 4 enquêtes de fraude complétées, la CFP a identifié 3 cas de fraude et un cas où l'allégation n'était pas fondée. La CFP a conduit 17 enquêtes sur des allégations de conduite politique irrégulière par des fonctionnaires. Seize cas d'employés pratiquant des activités politiques irrégulières en vertu de la LEFP ont été révélés. Dans l'un des cas, les allégations d'activités politiques irrégulières étaient infondées.

Il convient également de noter que l'intervention précoce (IP) a été offerte dans 126 cas et, en ce qui concerne 78 dossiers, les parties ont convenu de participer à ce processus. Afin de protéger l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique, l'IP n'est pas offerte dans les cas de fraudes et d'activités politiques irrégulières. L'IP a permis de résoudre 62 des 78 dossiers, ce qui a généré des économies de temps et de ressources puisque les dossiers d'IP peuvent être clos beaucoup plus rapidement que les dossiers d'enquête complets et nécessitent

La CFP a établi et publié un plan de vérification, d'évaluation et d'études axé sur les risques pour l'exercice 2008-2009 et 2009-2010 concernant environ 80 organisations régies par la LEFP ayant signé des ententes de délégation. Le plan est le fruit de longues consultations avec les intervenants, à l'intérieur et à l'extérieur de la CFP.

Point saillant :

Le Plan de vérification, d'évaluation et d'études axé sur les risques pour l'exercice 2008-2009 et 2009-2010 concernant environ 80 organisations a été établi et publié

Afin de protéger l'impartialité politique de la fonction publique, la CFP mène des activités de surveillance continue dans ce domaine. En 2007-2008, la CFP a adressé des commentaires aux administrateurs généraux concernant le rendement ministériel relativement à leurs efforts de préservation de l'impartialité politique. Dans l'ensemble, les organisations satisfaisaient aux attentes de la CFP quant aux éléments de gouvernance, de communication et de contrôle. Lors d'un exercice visant à valider la démarche de la CFP concernant la surveillance des activités politiques, un consensus a été atteint, mais des préoccupations ont été soulevées en ce qui concerne le fardeau de production de rapports imposé aux organisations. Des travaux ont été amorcés en 2007-2008 afin de revoir la méthode de surveillance des activités politiques pour que celle-ci soit davantage axée sur les résultats et centrée sur les risques associés à l'impartialité politique de la fonction publique lorsque les employés souhaitent être nommés comme candidats.

En 2007-2008, les enquêtes et les mécanismes de résolution précoces de la CFP étaient centrés sur divers types d'enquêtes prescrites par la nouvelle LEFP. Les 169 enquêtes réalisées au cours de l'exercice financier ont permis d'aider à s'assurer de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Dans l'ensemble, au cours du présent exercice financier, 299 fichiers relatifs aux processus de nomination ont été renvoyés à la CFP, et de ceux-là, 141 ont été retenus aux fins d'enquête comparativement à 86 en 2006-2007, ce qui représente une augmentation de 64%. La CFP a démarré des enquêtes concernant huit processus de nomination au cours desquels il pourrait y avoir eu fraude comparé à 1 en 2005-2006 et 1 en 2006-2007.

Point saillant :

La CFP a démarré des enquêtes concernant huit processus de nomination au cours desquels il pourrait y avoir eu fraude comparé à 1 en 2005-2006 et 1 en 2006-2007

Sur les 4 enquêtes de fraude complétées, la CFP a identifié 3 cas de fraude et un cas où l'allégation n'était pas fondée. La CFP a conduit 17 enquêtes sur des allégations de conduite politique irrégulière par des fonctionnaires. Seize cas d'employés pratiquant des activités politiques irrégulières en vertu de la LEFP ont été révélés. Dans l'un des cas, les allégations d'activités politiques irrégulières étaient infondées.

Il convient également de noter que l'intervention précoce (IP) a été offerte dans 126 cas et, en ce qui concerne 78 dossiers, les parties ont convenu de participer à ce processus. Afin de protéger l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique, l'IP n'est pas offerte dans les cas de fraudes et d'activités politiques irrégulières. L'IP a permis de résoudre 62 des 78 dossiers, ce qui a généré des économies de temps et de ressources puisque les dossiers d'IP peuvent être clos beaucoup plus rapidement que les dossiers d'enquête complets et nécessitent

moins de ressources provenant des secteurs comme les services juridiques. Les dossiers traités grâce à l'IP apportent également des avantages à plus long terme pour toutes les personnes concernées puisque le processus comporte un aspect de médiation, est confidentiel et informe les participants sur la LEFP.

Prochaines étapes

- Le fait que les ministères et organismes ont des stratégies et des plans annuels plus précis comportant des objectifs mesurables s'avère essentiel à l'atteinte des exigences renforcées en matière de responsabilisation en vertu du nouveau régime de la LEFP. La CFP mettra davantage l'accent sur les plans et les objectifs de dotation concrets et mesurables et effectuera un suivi concernant la réussite de la mise en œuvre de ces plans.
- La CFP continuera de renforcer sa capacité à réaliser des vérifications, des évaluations et des études.
- La CFP publiera des normes de service concernant les délais d'enquête, mettra en place ses procédures pour assurer l'uniformité de la démarche, étudiera ses méthodes de publication de données pour s'assurer qu'elle permet une prise de décision éclairée en matière de gestion, et élargira ses activités de communication et de sensibilisation. Ces efforts correspondront davantage à la responsabilisation de la CFP à l'égard du Parlement en ce qui concerne la préservation de l'intégrité des nominations et la surveillance de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale en vertu de la nouvelle LEFP.

Les sous-activités suivantes contribuent à la réalisation de l'activité de programme 1.2.0 :

🔗 – On trouve d'autres renseignements, par sous-activité, dans la version électronique du présent document, sur le site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

Surveillance – contribue à s'assurer que les ministères et organismes satisfont aux exigences de la LEFP dans un contexte où des pouvoirs leur ont été délégués.

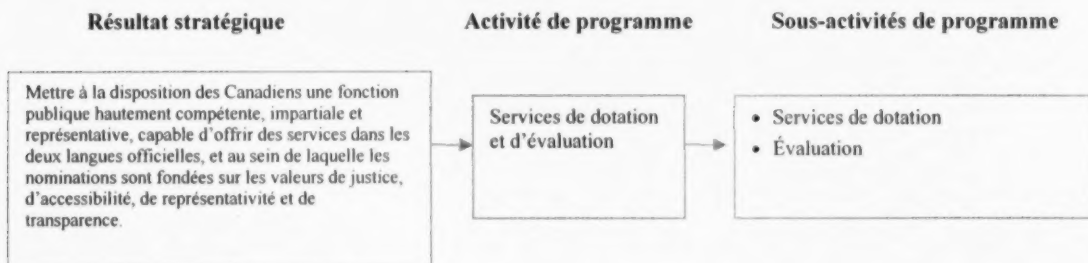
Vérifications, études et évaluations – englobent la réalisation de vérifications, d'études et d'évaluations indépendantes qui serviront à présenter des rapports au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination, y compris la protection du mérite et la neutralité politique.

Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce – offrent un aperçu des préoccupations soulevées concernant les nominations. Des enquêtes sont également menées lorsqu'il y a des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires.

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.3.0 – SERVICES DE DOTATION ET ÉVALUATION

Description de l'activité de programme

L'activité liée aux services de dotation et à l'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes responsables de l'embauche. Elle sert à offrir des services et des produits relatifs à l'évaluation comme la recherche et le développement, la consultation, l'évaluation et le counselling pouvant être utiles au recrutement, à la sélection et au perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées un peu partout au Canada.



Information sur le rendement

Résultat attendu : <i>Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP</i>	Partiellement atteint
Indicateur de rendement 1 (l'indicateur et l'objectif ont été précisés pour accroître le caractère mesurable) : Niveau de satisfaction de la clientèle en ce qui concerne les services et les produits de dotation et d'évaluation de la CFP.	Objectif : Consultation et résultats d'enquête satisfaisants
Preuve en matière de rendement : Les consultations menées en 2007-2008, dans le contexte de la transformation de nos services, ont permis de déterminer que la plupart des clients actuels et éventuels de la CFP sont suffisamment satisfaits de ce que leur offre la CFP et que la plupart d'entre eux s'adresseraient à nous pour obtenir des services de dotation et d'évaluation, même dans un contexte de recouvrement des coûts.	
Indicateur de rendement 2 (l'indicateur et l'objectif ont été précisés pour accroître le caractère mesurable) : Le degré de cohérence entre les services et les produits de dotation et d'évaluation et la nouvelle LEFP, ainsi que le résultat stratégique de la CFP	Objectif : Conclusions satisfaisantes émanant des vérifications et des études
Preuve en matière de rendement : L'évaluation interne du programme de Recrutement de leaders en politiques a permis de conclure que le programme est conforme aux priorités de renouvellement des RH du gouvernement du Canada. La vérification interne du Système de ressourcement de la fonction publique a révélé qu'il s'agira d'un catalyseur clé pour l'initiative de gestion des RH, dans son ensemble. Il s'agit d'un résultat clé du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP). Bien que les contrôles de gestion de projets et des finances aient été considérablement renforcés, la vérification a montré que d'autres travaux dans ce domaine demeurent nécessaires afin de mettre entièrement en œuvre les améliorations recommandées dans l'examen de l'état de préparation du PMDFP, lequel a été réalisé par un entrepreneur externe.	

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	57 509	58 834	57 398
ETP	595	s.o.	607

Analyse du rendement

La CFP a entrepris un processus complet de transformation afin de devenir le fournisseur de services de choix en ce qui concerne l'offre de services et de produits de dotation et d'évaluation qui satisfont les besoins des gestionnaires délégués, des employés et de la population canadienne. Cette démarche permet suffisamment d'économies d'échelle, et elle est conforme à la LEFP de même qu'au résultat stratégique de la CFP.

En 2007-2008, la CFP a obtenu l'approbation du Conseil du Trésor pour élargir son utilisation du recouvrement des coûts en ce qui concerne les services d'évaluation. Le recouvrement des coûts se limitait auparavant à certains services d'évaluation offerts par le Centre de psychologie du personnel (CPP). Le plan à long terme consiste à obtenir l'autorisation d'utiliser le recouvrement des coûts pour la plupart des services optionnels fournis par la CFP.

Au cours de la période visée par le rapport, la CFP s'est efforcée d'offrir des services de dotation et d'évaluation s'inscrivant dans les normes de service établies. Les commentaires reçus grâce aux présentations officielles et aux enquêtes réalisées dans le cadre des groupes de discussion de la haute direction, comme le Conseil des ressources humaines, les « Ateliers futés » et les consultations, nous permettent de conclure que les besoins des gestionnaires sont satisfaits, particulièrement en ce qui concerne les outils de recrutement électroniques, les bassins de candidats qualifiés et le soutien concernant les processus de recrutement externes et de dotation collective. Les services d'essai et d'évaluation satisfont les normes de service. Dans l'ensemble, la satisfaction de la clientèle concernant les services de tests professionnels dépassait les 90 % en ce qui concerne la fiabilité des conseils, un service courtois et professionnel et l'accessibilité au service dans les deux langues officielles.

Point saillant :
La satisfaction de la clientèle concernant les services de tests professionnels dépassait 90 %

À l'automne 2007, afin de réduire les temps d'attente concernant le test d'interaction orale de l'évaluation de la langue seconde (ELS), la CFP a introduit des normes de service axées sur les priorités. Vers la fin de 2007-2008, la CFP satisfaisait avec constance ces nouvelles normes. En date du mois de mars 2008, les délais d'attente concernant le test d'interaction orale se situaient invariablement à l'intérieur de deux semaines en ce qui concerne la formation linguistique et la dotation impérative, ce qui contribue ainsi à une dotation plus efficace des postes bilingues.

Point saillant :
Les temps d'attente pour le test d'interaction orale se situaient invariablement à l'intérieur des normes de service

ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.3.0 – SERVICES DE DOTATION ET ÉVALUATION

Description de l'activité de programme

L'activité liée aux services de dotation et à l'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes responsables de l'embauche. Elle sert à offrir des services et des produits relatifs à l'évaluation comme la recherche et le développement, la consultation, l'évaluation et le counselling pouvant être utiles au recrutement, à la sélection et au perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées un peu partout au Canada.

Résultat stratégique	Activité de programme	Sous-activités de programme
Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence	Services de dotation et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Services de dotation • Évaluation

Information sur le rendement

Résultat attendu : *Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP*

Indicateur de rendement 1 (l'indicateur et l'objectif ont été précisés pour accroître le caractère mesurable) : Niveau de satisfaction de la clientèle en ce qui concerne les services et les produits de dotation et d'évaluation de la CFP.

Partiellement atteint

Objectif :
Consultation et résultats d'enquête satisfaisants

Preuve en matière de rendement : Les consultations menées en 2007-2008, dans le contexte de la transformation de nos services, ont permis de déterminer que la plupart des clients actuels et éventuels de la CFP sont suffisamment satisfaits de ce que leur offre la CFP et que la plupart d'entre eux s'adresseraient à nous pour obtenir des services de dotation et d'évaluation, même dans un contexte de recouvrement des coûts.

Indicateur de rendement 2 (l'indicateur et l'objectif ont été précisés pour accroître le caractère mesurable) : Le degré de cohérence entre les services et les produits de dotation et d'évaluation et la nouvelle LEFP, ainsi que le résultat stratégique de la CFP

Objectif : Conclusions satisfaisantes émanant des vérifications et des études

Preuve en matière de rendement : L'évaluation interne du programme de Recrutement de leaders en politiques a permis de conclure que le programme est conforme aux priorités de renouvellement des RH du gouvernement du Canada. La vérification interne du Système de ressourcement de la fonction publique a révélé qu'il s'agira d'un catalyseur clé pour l'initiative de gestion des RH, dans son ensemble. Il s'agit d'un résultat clé du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP). Bien que les contrôles de gestion de projets et des finances aient été considérablement renforcés, la vérification a montré que d'autres travaux dans ce domaine demeurent nécessaires afin de mettre entièrement en œuvre les améliorations recommandées dans l'examen de l'état de préparation du PMDFP, lequel a été réalisé par un entrepreneur externe.

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	57 509	58 834	57 398
ETP	595	s.o.	607

Analyse du rendement

La CFP a entrepris un processus complet de transformation afin de devenir le fournisseur de services de choix en ce qui concerne l'offre de services et de produits de dotation et d'évaluation qui satisfont les besoins des gestionnaires délégués, des employés et de la population canadienne. Cette démarche permet suffisamment d'économies d'échelle, et elle est conforme à la LEFP de même qu'au résultat stratégique de la CFP.

En 2007-2008, la CFP a obtenu l'approbation du Conseil du Trésor pour élargir son utilisation du recouvrement des coûts en ce qui concerne les services d'évaluation. Le recouvrement des coûts se limitait auparavant à certains services d'évaluation offerts par le Centre de psychologie du personnel (CPP). Le plan à long terme consiste à obtenir l'autorisation d'utiliser le recouvrement des coûts pour la plupart des services optionnels fournis par la CFP.

Au cours de la période visée par le rapport, la CFP s'est efforcée d'offrir des services de dotation et d'évaluation s'inscrivant dans les normes de service établies. Les commentaires reçus grâce aux présentations officielles et aux enquêtes réalisées dans le cadre des groupes de discussion de la haute direction, comme le Conseil des ressources humaines, les « Ateliers fûtés » et les consultations, nous permettent de conclure que les besoins des gestionnaires sont satisfaits, particulièrement en ce qui concerne les outils de recrutement électroniques, les bassins de candidats qualifiés et le soutien concernant les processus de recrutement externes et de dotation collective. Les services d'essai et d'évaluation satisfont les normes de service. Dans l'ensemble, la satisfaction de la clientèle concernant les services de tests professionnels dépassait les 90 % en ce qui concerne la fiabilité des conseils, un service courtois et professionnel et l'accessibilité au service dans les deux langues officielles.

Point saillant :

La satisfaction de la clientèle concernant les services de tests professionnels dépassait 90 %

À l'automne 2007, afin de réduire les temps d'attente concernant le test d'interaction orale de l'évaluation de la langue seconde (ELS), la CFP a introduit des normes de service axées sur les priorités. Vers la fin de 2007-2008, la CFP satisfaisait avec constance ces nouvelles normes. En date du mois de mars 2008, les délais d'attente concernant le test d'interaction orale se situaient invariablement à l'intérieur de deux semaines en ce qui concerne la formation linguistique et la dotation impérative, ce qui contribue ainsi à une dotation plus efficace des postes bilingues.

Point saillant :

Les temps d'attente pour le test d'interaction orale se situaient invariablement à l'intérieur des normes de service

La CFP continue d'offrir des produits, des services et des programmes qui sont utilisés par un nombre de plus en plus important de gestionnaires délégués, de collectivités fonctionnelles et de Canadiens. Cette croissance de la demande reflète la pertinence et la qualité de ces services :

- les collectivités fonctionnelles ont indiqué qu'elles sont attirées par la grande qualité des candidats obtenus par l'entremise des divers programmes et services de recrutement, et par la facilité d'utilisation de ces programmes et la mesure dans laquelle ces derniers répondent de façon efficace aux besoins en matière de recrutement;
- les demandes de services d'encadrement et de consultation offerts par les Services de counselling aux cadres supérieurs ont augmenté de 14 % et la demande de services de perfectionnement précis, comme l'Identification de parcours de perfectionnement au niveau EX (IPEX), continue de croître;
- le volume de tests d'évaluation de la langue seconde excédait les attentes, pour passer d'environ 81 500 en 2006-2007 à environ 95 000 en 2007-2008;
- les ministères et les gestionnaires d'embauche ont utilisé plus de 230 000 tests, évaluations et instruments électroniques du CPP (par rapport à 180 000 en 2006-2007) et ont profité de la plus importante campagne de relations publiques de la CFP pour les aider à satisfaire à leurs objectifs respectifs en matière de recrutement, objectifs qui ont été établis dans le contexte de l'initiative de renouvellement de la fonction publique du greffier du Conseil privé.

En outre, la CFP a offert aux gestionnaires un accès à d'importants bassins de candidats qualifiés qui proviennent de partout au Canada. Cette initiative a été possible grâce à l'élargissement de l'exigence d'application de la ZNS de manière à y inclure les postes externes de niveau d'agent conformément à la politique sur la zone de sélection.

Prochaines étapes

- En 2008-2009, la CFP examinera et établira les normes de service concernant les secteurs d'activité de la dotation et de l'évaluation afin d'y inclure de nouveaux secteurs d'activité qui seront lancés au moment du recouvrement des coûts en 2008-2009. Cela permettra à la CFP et à ses clients d'évaluer l'opportunité et la qualité du service offert conformément aux protocoles d'entente établis.
- Les outils de mesure de la satisfaction de la clientèle permettant de saisir les éléments essentiels associés à la satisfaction du client seront élaborés et précisés. L'information servira à repositionner les services et les produits de la CFP de façon continue afin de satisfaire les besoins évolutifs des clients. En vue de saisir une part plus représentative de la clientèle, nous améliorerons les processus de collecte lors des sondages.
- Nous continuerons à nous appuyer sur les réussites de la CFP dans le domaine de l'examen électronique par des investissements et de l'innovation, particulièrement pour soutenir le renouvellement de la fonction publique et de la ZNS. Enfin, il sera important de mettre au point les exigences opérationnelles associées au Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique – une initiative détaillée à l'échelle du gouvernement, dirigée par la CFP, qui vise à moderniser la dotation interne et externe.

Les sous-activités suivantes contribuent à la réalisation de l'activité de programme 1.3.0 :

☞ – On trouve d'autres renseignements, par sous-activité, dans la version électronique du présent document, sur le site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

Services de dotation – élaboration et prestation de services, de systèmes, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires.

Évaluation – offre de produits et services relatifs à l'évaluation qui seront utilisés pour la dotation, la sélection et le perfectionnement, dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

TABEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AVEC LES DÉPENSES RÉELLES ET LES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

(en milliers de dollars)	2007-2008					
	Dépenses réelles 2005-2006 (Remarque 1)	Dépenses réelles 2006-2007 (Remarque 1)	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Total des dépenses réelles
Activité de programme 1 :						
Intégrité des nominations et neutralité politique	23 771	16 538	18 580	17 051	19 684	16 993
Activité de programme 2 :						
Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	21 441	23 817	29 794	28 860	32 488	28 490
Activité de programme 3 :						
Services de dotation et d'évaluation	58 775	58 521	54 832	57 509	58 834	57 398
Total	103 987	98 876	103 206	103 420	111 006	102 881
Moins Revenus non disponibles (Remarque 2)	4 795	34	s.o.	—	s.o.	1 385
Plus : Coûts des services reçus à titre gracieux	16 909	16 264	s.o.	15 311	s.o.	16 479
Total des dépenses de la CFP	116 101	115 106	s.o.	118 731	s.o.	117 975
Équivalents temps plein	932	932	s.o.	1 015	s.o.	993

Remarque 1 : À la suite de ces changements à l'architecture des activités de programmes, les dépenses réelles pour 2005-2006 et 2006-2007 ont été réaffectées afin de refléter les activités courantes.

Remarque 2 : En 2005-2006, la CFP a obtenu l'autorisation de dépenser de nouveau les revenus associés aux services et produits d'évaluation et de counselling. Toutefois, ce pouvoir n'est pas

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

TABEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AVEC LES DÉPENSES RÉELLES ET LES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2005-2006 (Remarque 1)	Dépenses réelles 2006-2007 (Remarque 1)	2007-2008			
			Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Total des dépenses réelles
Activité de programme 1 :						
Intégrité des nominations et neutralité politique	23 771	16 538	18 580	17 051	19 684	16 993
Activité de programme 2 :						
Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	21 441	23 817	29 794	28 860	32 488	28 490
Activité de programme 3 :						
Services de dotation et d'évaluation	58 775	58 521	54 832	57 509	58 834	57 398
Total	103 987	98 876	103 206	103 420	111 006	102 881
Moins Revenus non disponibles (Remarque 2)	4 795	34	s.o.	—	s.o.	1 385
Plus : Coûts des services reçus à titre gracieux	16 909	16 264	s.o.	15 311	s.o.	16 479
Total des dépenses de la CFP	116 101	115 106	s.o.	118 731	s.o.	117 975
Équivalents temps plein	932	932	s.o.	1 015	s.o.	993

Remarque 1 : À la suite de ces changements à l'architecture des activités de programmes, les dépenses réelles pour 2005-2006 et 2006-2007 ont été réaffectées afin de refléter les activités courantes.

Remarque 2 : En 2005-2006, la CFP a obtenu l'autorisation de dépenser de nouveau les revenus associés aux services et produits d'évaluation et de counselling. Toutefois, ce pouvoir n'est pas

entré en vigueur en raison du déclenchement de l'élection fédérale et de la dissolution du Parlement. Par conséquent, ces revenus sont considérés comme des revenus non disponibles. Depuis 2006-2007, la CFP était autorisée à dépenser de nouveau les revenus, et ceux-ci faisaient partie des chiffres associés à l'activité de programme concernant les services de dotation et d'évaluation. Les revenus non disponibles réels pour 2006-2007 et 2007-2008 concernent les revenus divers.

TABLEAU 2 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

2007-2008 (en milliers de dollars)					
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
80	Dépenses du programme	90 032	90 151	98 817	90 692
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires	13 174	13 269	12 189	12 189
(S)	Dépenses de produits provenant de l'aliénation de biens excédentaires de l'État	—	—	—	—
	Total	103 206	103 420	111 006	102 881

TABEAU 2 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2007-2008 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
80	Dépenses du programme	90 032	90 151	98 817	90 692
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires	13 174	13 269	12 189	12 189
(S)	Dépenses de produits provenant de l'aliénation de biens excédentaires de l'État	—	—	—	—
	Total	103 206	103 420	111 006	102 881

TABLEAU 3 : ÉTATS FINANCIERS DE LA CFP

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la CFP. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives de fin d'exercice émises par le Bureau du contrôleur général.

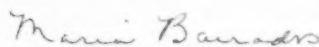
Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la CFP. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la CFP concorde avec les présents états financiers.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et les règlements et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds publics. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la CFP.

La direction est appuyée par les services du programme de vérification interne. La CFP a un comité de vérification interne. Les responsabilités de ce comité sont de fournir à la présidente des conseils neutres et indépendants, des lignes directrices et des réflexions sur le caractère adéquat des contrôles et des processus de responsabilisation de la CFP.

Les états financiers de la CFP ont fait l'objet d'une vérification par la vérificatrice générale du Canada, le vérificateur indépendant du gouvernement du Canada.

La présidente, Commission de la
fonction publique,



Maria Barrados, Ph.D.

Ottawa, Canada
Le 4 juillet 2008

L'agent financier supérieur
Vice-président, Gestion ministérielle,



Gerry Thom



RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Au président de la Chambre des communes et au président du Sénat

J'ai vérifié l'état de la situation financière de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2008 et les états des résultats, de l'avoir du Canada et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2008 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

De plus, à mon avis, les opérations de la Commission dont j'ai eu connaissance au cours de ma vérification des états financiers ont été effectuées, à tous les égards importants, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Pour la vérificatrice générale du Canada,

John Wiersema, FCA
sous-vérificateur général

Ottawa, Canada
Le 4 juillet 2008

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la situation financière

31 mars

(en milliers de dollars)

	2008	2007
Actif		
Actifs financiers		
Somme à recevoir du Trésor	7 464	6 562
Créances et avances (note 4)	7 021	5 497
	<u>14 485</u>	<u>12 059</u>
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	363	439
Immobilisations corporelles (note 5)	22 287	18 740
	<u>22 650</u>	<u>19 179</u>
Total de l'actif	37 135	31 238
Passif		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	7 982	7 124
Salaires à payer	3 899	3 263
Indemnités de vacances à payer	3 724	3 715
Indemnités de départ (note 7)	16 092	14 988
	<u>31 697</u>	<u>29 090</u>
Avoir du Canada	5 438	2 148
Total du passif et de l'avoir du Canada	37 135	31 238
Passif éventuel (note 8)		
Obligations contractuelles (note 9)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Approuvé par :

La présidente, Commission de la
fonction publique,



Maria Barrados, Ph.D.

L'agent financier supérieur
Vice-président, Gestion ministérielle,



Gerry Thom

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des résultats

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2008	2007
Charges (notes 10 et 13)		
Services de dotation et d'évaluation		
Services de dotation	41 297	49 369
Services d'évaluation	31 472	22 361
	<u>72 769</u>	<u>71 730</u>
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique		
Vérifications, études et évaluations	19 335	12 270
Enquêtes et mécanismes d'intervention	9 233	10 810
Surveillance	5 199	4 356
	<u>33 767</u>	<u>27 436</u>
Intégrité des nominations et neutralité politique		
Politiques, règlements et décrets d'exemption	7 986	7 835
Pouvoirs de nomination délégués	6 005	5 378
Pouvoirs de nomination non délégués	5 444	5 018
	<u>19 435</u>	<u>18 231</u>
Total des charges	125 971	117 397
Revenus		
Services et produits d'évaluation et de counselling	10 752	6 511
Activités exécutées au nom de:		
École de la fonction publique du Canada	119	333
Agence de la fonction publique du Canada	325	341
	<u>444</u>	<u>674</u>
Moins : Coûts recouvrés	(444)	(674)
Coût de fonctionnement net	115 219	110 886

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de l'avoir du Canada

Exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2008	2007
Avoir du Canada, début de l'exercice	2 148	(2 610)
Coût de fonctionnement net	(115 219)	(110 886)
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	101 128	103 347
Variation de la somme à recevoir du Trésor	902	(3 967)
Services reçus gratuitement d'autres ministères et organismes (note 12)	16 479	16 264
Avoir du Canada, fin de l'exercice	5 438	2 148

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des flux de trésorerie

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2008	2007
Activités de fonctionnement (note 13)		
Encaisse provenant de:		
Services et produits d'évaluation et de counselling	8 787	5 278
Encaisse versée pour:		
Salaires et avantages sociaux	80 785	79 603
Services professionnels et spéciaux	12 651	10 835
Transport et télécommunications	3 939	3 973
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	1 678	2 218
Entretien et réparation	1 102	1 738
Location	1 015	1 386
Services d'impression et de publication	686	562
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	570	670
	<u>102 426</u>	<u>100 985</u>
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	93 639	95 707
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	7 489	7 642
Produit de l'aliénation d'immobilisations corporelles	<u>-</u>	<u>(2)</u>
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	7 489	7 640
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	101 128	103 347

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

1. Pouvoirs et objectifs

La Commission de la fonction publique (CFP) du Canada est un organisme indépendant établi en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et énumérée aux annexes 1.1 et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). La CFP s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence en protégeant le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité de la société canadienne et l'usage des deux langues officielles. Cette responsabilité est acquittée dans l'intérêt de la fonction publique selon le régime de gouvernance du Canada, en administrant et appliquant les dispositions de la LEFP et ainsi qu'en s'acquittant des responsabilités prévues notamment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. La nouvelle LEFP est entrée en vigueur en décembre 2005. Cette nouvelle loi renforce l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement et fait en sorte qu'elle délègue un maximum de ses pouvoirs aux administrateurs généraux qui doivent rendre compte à la CFP pour l'exercice de ces pouvoirs. La Commission effectue, de plus, des enquêtes et vérifications et administre les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.

La CFP, de ses bureaux d'Ottawa et ses sept bureaux régionaux, offre des services de recrutement permettant à des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays de joindre la fonction publique, et renouvelle sans cesse les services de dotation pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice. La CFP a trois activités de programme qui contribuent à l'atteinte de ses objectifs:

L'activité liée à l'**intégrité des nominations et à la neutralité politique** permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

L'activité liée à la **surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique** veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en oeuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

L'activité liée aux **services de dotation et à l'évaluation** permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne, et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

2. Sommaire des principales conventions comptables

(a) Présentation

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives de fin d'exercice émises par le Bureau du contrôleur général.

(b) Crédits parlementaires

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la CFP ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(c) Somme à recevoir du Trésor

La CFP fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la CFP est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la CFP sont prélevés sur le Trésor. La somme à recevoir du Trésor représente le montant d'encaisse que la CFP a droit de tirer du Trésor, sans autre crédit, afin de s'acquitter de ses obligations. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(d) Créances

Les créances sont comptabilisées en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Une provision est établie pour les créances dont le recouvrement est incertain.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

(e) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les éléments ayant un coût inférieur à 5 000 \$ sont passés en charge à l'état des résultats. La CFP n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels. Le coût des actifs développés par la CFP comprend les matériaux, les frais directs de main-d'oeuvre et les frais indirects qui s'y rapportent. Les sommes relatives aux actifs en développement sont virées à la catégorie d'immobilisations corporelles appropriée lorsque le projet est achevé, et elles sont alors amorties. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel de bureau	3 et 10 ans
Matériel et infrastructure informatiques	4 et 5 ans
Logiciels	3 ans
Logiciels développés à l'interne	3 à 10 ans
Mobilier et agencements	15 ans
Véhicules	6 ans
Améliorations locatives	Le moindre de 10 ans ou la durée du bail

(f) Salaires et avantages sociaux et indemnités de vacances

Les salaires et avantages sociaux et les indemnités de vacances sont passés en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives. Le passif lié aux salaires et avantages sociaux est calculé selon leurs conditions d'emploi, les niveaux de rémunération à la fin de l'exercice et le nombre de jours impayés à la fin de l'exercice. Le passif lié aux indemnités de vacances est calculé selon les niveaux de rémunération en vigueur au 31 mars pour l'ensemble des vacances inutilisées par les employés. Les indemnités de vacances à payer à la cessation d'emploi représentent des obligations qui sont normalement financées par les crédits parlementaires des exercices futurs.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

(g) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite

Les employés admissibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la CFP au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la CFP. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la CFP n'est pas tenue de verser des cotisations au titre des insuffisances actuarielles du régime.

ii. Indemnités de départ

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. L'obligation au titre des avantages sociaux gagnés par les employés est calculée à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(h) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent. Les revenus déjà encaissés mais non encore gagnés sont présentés à titre de revenus reportés.

(i) Services reçus gratuitement

Les services reçus gratuitement d'autres ministères et organismes sont comptabilisés comme charges de fonctionnement par la CFP à leur coût estimatif. Un montant correspondant est présenté directement dans l'état de l'avoir du Canada.

(j) Incertitude relative à la mesure

La préparation des présents états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile estimative des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La CFP reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la CFP diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Coût de fonctionnement net	115 219	110 886
Rajustements pour les éléments ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Services reçus gratuitement	(16 479)	(16 264)
Amortissement des immobilisations corporelles	(3 924)	(3 416)
Revenu non disponible pour dépenser	1 385	34
Indemnités de départ	(1 104)	(116)
Indemnités de vacances	(9)	34
Autres	380	272
	<u>95 468</u>	<u>91 430</u>
Rajustements pour les éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	7 489	7 642
Charges payées d'avance	(76)	(196)
	<u>7 413</u>	<u>7 446</u>
Crédits de l'exercice en cours utilisés	102 881	98 876

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

(b) Crédits fournis et utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Crédits parlementaires fournis :		
Dépenses de fonctionnement approuvées	98 817	96 448
Cotisations législatives aux régimes d'avantages sociaux	12 189	11 370
Utilisation du produit de l'aliénation de biens excédentaires vendus	-	2
	111 006	107 820
Moins : Crédits non utilisés - dépenses de fonctionnement ¹	(8 125)	(8 944)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	102 881	98 876

¹ Les fonds inutilisés en 2007-2008 est principalement dû au retard de la dotation résultant du roulement du personnel, au retard dans l'exécution de contrats, à l'excédent du financement de Devinat qui est utilisé pour la traduction des décisions d'appel qui n'est plus un programme de la CFP, à la péremption reliée à l'autorisation accordée à la CFP d'augmenter les revenus des crédits nets de 3 500 000 \$ en 2007-2008, et au report de fonds des ressources affectées pour compléter la phase de définition du projet de modernisation de la dotation de la fonction publique. Au total, un montant de 4 770 000 \$ a été reporté à l'exercice 2008-2009.

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Encaisse nette fournie par le gouvernement	101 128	103 347
Revenu non disponible pour dépenser	1 385	34
Variation des créditeurs, charges à payer et salaires à payer	1 494	(958)
Variation des créances et avances	(1 524)	(3 362)
Autres ajustements	398	(185)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	102 881	98 876

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

4. Créances et avances

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Créances - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	7 005	5 479
Créances - Tiers	8	12
Avances aux employés de la CFP	8	6
Total	7 021	5 497

5. Immobilisations corporelles

	(en milliers de dollars)						
	Coût					2008	2007
	31 mars 2007	Acquisitions	Aliénations radiations	Virements	31 mars 2008	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel de bureau	743	32	96	-	679	319	350
Matériel et infrastructure informatiques	8 412	165	1 257	480	7 800	2 519	2 891
Logiciels développés à l'interne	15 355	527	-	752	16 634	8 771	10 263
Mobilier et agencements	770	89	37	-	822	628	579
Véhicules	25	-	-	-	25	8	12
Améliorations locatives	340	349	-	364	1 053	869	203
Actifs en développement	4 442	6 327	-	(1 596)	9 173	9 173	4 442
Total	30 087	7 489	1 390	-	36 186	22 287	18 740

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

(en milliers de dollars)

	2008			
	Amortissement cumulé			
	31 mars 2007	Amortissement	Aliénations et radiations	31 mars 2008
Matériel de bureau	393	50	83	360
Matériel et infrastructure informatiques	5 521	1 016	1 256	5 281
Logiciels développés à l'interne	5 092	2 771	-	7 863
Mobilier et agencements	191	36	33	194
Véhicules	13	4	-	17
Améliorations locatives	137	47	-	184
Total	11 347	3 924	1 372	13 899

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 s'élève à 3 924 000 \$ (3 416 000 \$ en 2006-2007).

6. Créditeurs et charges à payer

(en milliers de dollars)

	2008	2007
Créditeurs - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	2 030	1 957
Créditeurs - Tiers	5 952	5 167
Total	7 982	7 124

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

7. Avantages sociaux

(a) Prestations de retraite

Les employés éligibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la CFP versent des cotisations à l'égard du coût du régime. En 2007-2008, la charge s'élève à 8 887 000 \$ (8 379 000 \$ en 2006-2007), soit environ 2,1 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La CFP verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées. Les indemnités seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Obligation au titre des indemnités constituées, début de l'exercice	14 988	14 872
Charge de l'exercice	2 977	2 067
Indemnités versées pendant l'exercice	(1 873)	(1 951)
Obligation au titre des indemnités constituées, fin de l'exercice	16 092	14 988

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

8. Passif éventuel

Des réclamations ont été faites auprès de la CFP dans le cours normal de ses activités. Des poursuites pour les réclamations totalisant 315 000 \$ étaient toujours en instance au 31 mars 2008 (395 000 \$ au 31 mars 2007). Certaines de ces obligations éventuelles pourraient devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge dans les états financiers. De l'avis de la direction, il est impossible de déterminer pour le moment les résultats de ces poursuites.

9. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la CFP peuvent donner lieu à des obligations en vertu desquelles la CFP sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en milliers de dollars)					
	2009	2010	2011	2012 et exercices ultérieurs	Total
Contrats de services	2 607	176	-	-	2 783
Contrats de location- exploitation	164	95	70	5	334
Total	2 771	271	70	5	3 117

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

10. Charges par grande catégorie

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Salaires et avantages sociaux	89 020	83 278
Services professionnels et spéciaux	13 770	10 828
Locaux	10 111	10 032
Transport et télécommunications	3 969	3 799
Amortissement des immobilisations corporelles	3 924	3 416
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	1 669	2 549
Entretien et réparation	1 276	1 660
Location	1 010	1 261
Services d'impression et de publication	632	650
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres	590	424
Ajustement de la provision pour passif éventuel	-	(500)
Total	125 971	117 397

11. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la CFP est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La CFP conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

En 2007-2008, la CFP a engagé des charges de 34 334 000 \$ (34 208 000 \$ en 2006-2007) et gagné des revenus de 10 750 000 \$ (6 496 000 \$ en 2006-2007) à la suite d'opérations réalisées dans le cours normal de ses activités avec d'autres ministères, organismes et sociétés d'État. Ces charges comprennent des services reçus gratuitement comme le décrit la note 12.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2008

12. Services reçus gratuitement

Au cours de l'exercice, la CFP a reçu gratuitement des services d'autres ministères et organismes. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la CFP:

	(en milliers de dollars)	
	2008	2007
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – locaux	10 111	10 032
Secrétariat du Conseil du Trésor – cotisations de l'employeur aux régimes d'assurances	5 175	5 522
Justice Canada - services juridiques	919	440
Bureau du vérificateur général du Canada – services de vérification	141	134
Ressources humaines et Développement social Canada – part de l'employeur pour le versement d'indemnités d'accident du travail	133	136
Total	16 479	16 264

13. Chiffres correspondants

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Des renseignements supplémentaires concernant les tableaux suivants sont accessibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse : <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2007-2008/index-fra.asp>.

- Source des revenus disponibles et non disponibles
- Frais d'utilisation/Frais externes
- Renseignements sur les dépenses de projet
- Réponse aux comités parlementaires, à la vérificatrice générale et à la Commission de la fonction publique à propos des vérifications externes
- Vérifications et évaluations internes
- Politiques sur les voyages

☞ – Des renseignements supplémentaires concernant les sujets suivants sont accessibles dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

- Renseignements sur l'organisation
- Renseignements selon les priorités
- Renseignements selon les sous-activités
- Priorités de gestion

Le présent document est accessible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse <http://www.tbs-sct.gc.ca> et dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

